



## LE TUTELE DELLA SSL

### IN UN QUADRO DI INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DIGITALI<sup>1</sup>

di Cinzia Frasccheri - Responsabile Nazionale CISL per la Salute e Sicurezza sul lavoro

#### Luci e ombre. Comprendere per intervenire

Sono ormai trascorsi più di ottant'anni dall'introduzione nel codice civile dell'art. 2087 che, novellato in molte delle sue parti mediante interventi di modifica e integrazione delle disposizioni in esso contenute, ha visto però immutato il suo dettato normativo, pur attraversando i tanti decenni durante i quali si è sviluppata la prevenzione in ambito lavorativo.

Puntuale riferimento per la giurisprudenza di legittimità e di merito, indicato dalla dottrina quale norma di chiusura, archetipo della salute e sicurezza sul lavoro, tale articolo non solo ha accompagnato - proseguendo ancora oggi tale funzione - l'evoluzione della materia, andando oltremodo nel tempo rafforzando la rilevanza strategica e profetica del principio cardine espresso; ma alla luce di una rinnovata lettura odierna, nel pieno di un processo di modernizzazione, soprattutto tecnologica e digitale - che per alcuni aspetti potremmo dire "spinta" -, se ne ravvisa, non solo l'ennesima conferma del carattere e valore di manifesto della tutela prevenzionale, ma l'indubbia attualità di quanto disposto.

Dal preciso bilanciamento delineato nel testo dell'articolo, tra l'autonomia correttamente riconosciuta all'imprenditore nella scelta del modello organizzativo-gestionale da adottare nella propria realtà lavorativa - funzionale al perseguire *mission, vision*, traguardi della personale idea di fare impresa - e il vincolo del garantire le tutele ai prestatori di lavoro, adottando le misure ritenute "necessarie", attraverso il puntuale riferimento all'analisi della "particolarità del lavoro" (nella sua complessità rappresentata, soprattutto, dal contesto e dalla popolazione lavorativa impiegata nell'esercizio dell'impresa), all'"esperienza" maturata nel tempo, e alla "tecnica" a disposizione in un certo momento storico<sup>2</sup>, emerge con estrema evidenza come ancora oggi è sulla linea tracciata dall'art. 2087 cod. civ., che occorre porsi per governare in modo adeguato "anche" le incalzanti transizioni (a partire da quelle definite "gemelle": *digital* e *green*) che stanno riguardando il mondo produttivo. E, nell'ambito di queste, in modo inscindibile, gli aspetti inerenti alle fondamentali tutele relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Tutele, quest'ultime, espressamente confermate (e di recente opportunamente integrate) anche nel quadro del riproposto bilanciamento, previsto nell'art. 41 delle norme costituzionali - introdotte dopo solo sei anni dall'emanazione dell'impianto civilistico, dapprima richiamato quale alveo dell'articolo inizialmente in parola - tra la riconosciuta libertà e autonomia del fare impresa e, al contempo, i vincoli inderogabili di tutela, dove con gli assi portanti della prevenzione in ambito lavorativo (la "salute"<sup>3</sup> e la "sicurezza"), si prevedono la salvaguardia della "dignità umana" e della "libertà" (oltre all'"ambiente" e l'"utilità sociale").

Se, pertanto, fin dalle origini della regolazione volta alla salvaguardia dei prestatori di lavoro, la "tecnica" (e le evoluzioni di questa in ottica prevenzionale<sup>4</sup>), quale aspetto caratterizzante il contesto lavorativo, è stata indicata espressamente - giustamente ritenendola elemento dirimente, tra gli altri, nel determinare quali "misure (...) necessarie" da porre in essere da parte dell'imprenditore (di seguito, datore di lavoro, quale

<sup>1</sup> Articolo pubblicato sulla rivista giuridica specializzata ISL, Igiene & Sicurezza del Lavoro - 2023

<sup>2</sup> Cfr., *infra*, nt. 3.

<sup>3</sup> Con l'emanazione della Legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1 è stato modificato, tra gli altri, il testo dell'art. 41, apportandovi integrazioni rilevanti. Al testo originario del comma 2, sono state aggiunti sia il riferimento alla "salute" che all'"ambiente".

<sup>4</sup> L'art. 2087 cod. civ., tra tutti gli aspetti dei quali è portatore, introduce anche il principio della cosiddetta "massima sicurezza tecnologicamente possibile". Principio ricorrente, negli anni, nella giurisprudenza di merito e legittimità, è stato sempre interpretato sostenendo - qui le parole di una delle sentenze storiche più indicative in tal senso - che il "datore di lavoro è tenuto a uniformarsi alla migliore scienza ed esperienza del momento storico in quello specifico settore e, nel caso in cui per i suoi limiti individuali non sia in grado di conoscere la miglior scienza ed esperienza deve avere l'accortezza di far risolvere ad altri i problemi tecnici che non è in grado di affrontare personalmente" (Cass. Pen., sez. IV, 16 giugno 1995, n. 6944).



soggetto chiamato a decidere e spendere per le tutele, titolare di specifica posizione di garanzia) -, la rilevanza che questa nel tempo, grazie a una progressiva crescente modernizzazione, è andata acquisendo, non solo nei processi produttivi e lavorativi, ma anche proprio nei riguardi della protezione e difesa dai rischi ai quali possono risultare esposti i prestatori di lavoro, ha portato a riservarle un'attenzione e funzione specifica determinanti. Considerando poi che il "miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza" è divenuto parte integrante degli obblighi inderogabili<sup>5</sup> (come anche indelegabili<sup>6</sup>) in capo al datore di lavoro - e non quindi elemento aggiuntivo e volontaristico - quello che la scienza e la tecnica hanno progressivamente introdotto, in un flusso costante, nei contesti lavorativi, rappresenta una soglia, non a cui tendere, ma di cui garantire il minimo certo raggiungimento, sulla base delle diverse valutazioni e delle conseguenti misure ritenute "necessarie" da disporre.

Guardando, in effetti, alle tappe di sviluppo identificate ciascuna con le diverse e susseguenti fasi di rivoluzione industriale (avvio riconducibile ai primi dell'800) - rilevando oltremodo una costante e crescente contrazione dei tempi e accelerazione nel processo di avanzamento, in particolare nell'ultimo quinquennio (specie tra ricerca, realizzazione e diffusione) -, si è andato sempre registrando, in modo esponenziale, un progresso rilevante determinato proprio dallo sviluppo della tecnica che, per unità di avanzamento<sup>7</sup>, è giunta a determinare quella che è stata definita la quarta rivoluzione industriale (Industria 4.0). Avviatasi ormai una decina di anni fa (meno in Italia) e sostanzialmente in atto (seppur già per molti aspetti in corso la 5.0 e, non distante, la 6.0<sup>8</sup>), questa fase ha visto nel suo svolgimento una sempre maggiore introduzione delle innovazioni tecnologiche e digitali (tra cui quelle che utilizzano sistemi di Intelligenza Artificiale - IA<sup>9</sup>), non solo nei processi produttivi, ma in tutti gli aspetti riferibili al mondo del lavoro e, in controtendenza nei riguardi del passato, con una forte espansione nel vivere quotidiano delle persone.

Il rimanere affascinati, incuriositi, quand'anche molto soddisfatti delle prestazioni che, almeno una volta in questi ultimi anni più o meno tutti hanno sperimentato direttamente, avendo scelto o anche solo impattato, con le azioni realizzate da macchine o sistemi che utilizzano l'IA (e, quindi, algoritmi sempre più sofisticati), come tra i più conosciuti e a largo uso o quelli utilizzati nell'ambito dell'e-commerce, o nell'intrattenimento, se colma superficialmente, più o meno, una conoscenza relativa all'esistenza degli strumenti e all'utilizzo che se ne può fare, ignorando diffusamente il funzionamento dei sistemi che li supportano, rischia di presentare un livello di "affidamento non-cosciente" molto alto, a partire da chi, per ragioni diverse, ha meno strumenti culturali di difesa o, di contro, preferisce non curarsi delle eventuali conseguenze. È, in effetti, purtroppo molto diffuso il fornire dati personali e, con questi, informazioni private, a piattaforme digitali delle quali non si conoscono proprietà, regole di utilizzo dei dati e finalità occulte di tracciamento della

---

<sup>5</sup> Nell'art. 28, comma 2, lett. c), D.Lgs. 81/2008 s.m. in tema di documento di valutazione dei rischi e di contenuti obbligatori è previsto espressamente che - tra gli altri - deve essere inserito "il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza".

<sup>6</sup> Nell'art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2008 s.m. in tema di obblighi non delegabili da parte del datore di lavoro viene indicata "la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28". Cfr., *supra*, nt. 4.

<sup>7</sup> Le unità di avanzamento che hanno segnato il percorso di sviluppo di quello che è stato identificato come il cammino della rivoluzione industriale, partendo dalla prima (Industria 1.0), iniziata in Inghilterra nel 18° secolo, caratterizzata dall'utilizzo di macchine azionate da energia meccanica, si è giunti alla quarta (Industria 4.0), avviatasi in Italia nel 2016, che ha visto l'utilizzo di macchine intelligenti, interconnesse e collegate a internet.

<sup>8</sup> Industria 6.0 rappresenta l'ulteriore passo evolutivo che si sta già delineando, guardando a un prossimo futuro. Un livello di perfezionamento ulteriore a quanto perseguito da Industria 5.0 che si basa su un modello di impresa caratterizzato dalla cooperazione tra macchine ed esseri umani, dove l'uomo è al centro del processo, governando le interazioni e sfruttando le capacità e le potenzialità delle macchine, sempre più intelligenti, rendendole collaborative (*collaborative industry*), mantenendo un pieno protagonismo. I meriti che vanno riconosciuti indubbiamente alla lunga fase dell'Industria 4.0 (ancora sostanzialmente in applicazione) avendo avviato (e sostenuto, anche sul fronte economico, mediante politiche di governo) il processo di innovazione tecnologica e digitale (danno la spinta alla più complessiva transizione digitale) non possono essere posti in ombra, seppur il passo evolutivo che "riporta" la persona al centro, si sta dimostrando, non solo di grande rilevanza, ma sicuramente necessario, visti i pericoli e le derive già delineatisi.

<sup>9</sup> Seppur il primo progetto di ricerca sull'Intelligenza Artificiale risale al 1943 da parte di Warren McCulloch e Walter Pitt, si deve al matematico John McCarthy, nel 1956, la denominazione di Intelligenza Artificiale, ma soprattutto la programmazione dei primi linguaggi informatici specifici: È però con gli anni '90 che si intensificano gli studi mirati, e da questi l'applicazione a sistemi che vedranno il mondo dei videogiochi e del *gaming*, più in generale, essere il primo diffuso campo di utilizzo da parte dei "non studiosi".



navigazione informatica da parte dell'utilizzatore.

Tuttavia, pur a fronte di uno scenario non del tutto roseo, la questione centrale e prioritaria oggi non è interrogarsi se tutto questo si debba attribuire alla spinta data dai bisogni e dalle esigenze umane, come sostenuto dalla teoria del determinismo sociale, anziché a quella prodotta dalla scienza, come ritengono i teorici del determinismo tecnologico<sup>10</sup>. Certo è che, pur lontani da qualsiasi forma di luddismo<sup>11</sup>, indubbiamente anacronistica, guardando non solo al mondo del lavoro, ma con sguardo più ampio, a ciò che si sta realizzando attraverso sistemi che prevedono e anticipano le nostre richieste, conoscono i nostri gusti e preferenze, ci riconoscono e attuano quanto noi vogliamo, anche solo con l'uso dello sguardo, è quanto già negli obiettivi e progetti prossimi dei ricercatori volti al realizzare sistemi che anticipano i nostri comportamenti, le nostre scelte e, sul fronte del vivere, i nostri più profondi desideri, che richiede necessariamente interventi urgenti di diversa natura. Basti pensare all'intento dichiarato dai vertici di una piattaforma di e-commerce di arrivare a breve a spedire a casa prodotti ritenuti desiderati dal cliente, prima che questo abbia formulato l'ordine.

Diviene, pertanto, evidente quanto non sia più procrastinabile non solo agire al fine di cogliere le opportunità e gli effetti positivi che il progresso offre, a partire dal migliorare lo svolgimento del lavoro e aumentare la prevenzione, ma al contempo garantire un adeguato livello di consapevolezza e di relative tutele delle quali è primo destinatario il soggetto nei differenti ruoli che si trova a ricoprire (di certo lavoratore, ma non meno, cliente, consumatore, utente, paziente, cittadino ...).

A fronte, difatti, della richiesta - quale evento sicuramente identificativo, al quale non si intende comunque attribuire un valore maggiore di quello che merita - di un blocco di sei mesi nello sviluppo dell'Intelligenza Artificiale, avanzata da circa mille ricercatori e manager sostenendo che è necessario riflettere e giungere al più presto a regolare il processo di sviluppo che sta avvenendo sul fronte tecnologico, e nei riguardi del quale, in particolare in merito agli effetti che si stanno e si andranno determinando, l'umanità non sembra già più in grado di controllare le conseguenze e la potenza distruttiva, quanto affermato dal Garante italiano segna indubbiamente la linea retta da seguire. Disposto il provvedimento restrittivo preso nei riguardi di una delle società più potenti a livello mondiale proprio in merito all'utilizzo dell'IA (unico Paese, il nostro, a provvedere con un immediato intervento a fronte di quanto accaduto<sup>12</sup>), il Garante ha tenuto a precisare che tale misura, se da un lato non "vuole frenare l'innovazione", di contro, è fondamentale confermare, mediante azioni dirette, che "le nuove tecnologie non possono essere sviluppate a discapito dei diritti delle persone".

È in questo senso che il processo evolutivo che sta spingendo il passaggio da quanto introdotto dall'Industria 4.0, alla fase più evoluta rappresentata dall'Industria 5.0 (con uno sguardo, come detto, già al prossimo passo verso la 6.0), pone le basi in una quanto mai necessaria diffusa consapevolezza e maturazione che non vi può essere (più) un processo di innovazione tecnologica e digitale che non ponga in prioritaria attenzione e valorizzazione la "centralità della persona" (prospettiva *human centric approach*).

---

<sup>10</sup> Teorie entrambe di natura sociologica, si pongono agli estremi nel considerare il rapporto tra società e tecnologia, tra evoluzione e cultura. Se nella teoria del "determinismo sociale", in sintesi, si considera la società e le esigenze umane i motori artefici della spinta che promuove e alimenta le innovazioni tecnologiche; quella del "determinismo tecnologico", di contro, vede nelle innovazioni di natura tecnologica la causa principale delle trasformazioni della società, intervenendo direttamente sul tessuto sociale, orientando, o meglio, "determinando" in modo profondo le scelte.

<sup>11</sup> Il termine nasce dall'operaio *Ned Ludd* che distrusse per primo un telaio perché meccanizzato; era il 1779. La ribellione da quel gesto crebbe creando anche scontri frequenti con la polizia che arrivò a forme di dura repressione. Nel 19° secolo in Gran Bretagna si sviluppò un vero e proprio movimento operaio che si oppose violentemente all'introduzione delle macchine nei processi produttivi industriali ritenute temibili perché avrebbero comportato disoccupazione sostituendo gli operai. Oggi qualcuno parla anche di "luddismo 4.0" nei riguardi di chi si pone in contrasto con il processo di transizione digitale nella società civile e nei processi produttivi, seppur le teorie esposte sono ben diverse e, comunque, non confrontabili con quelle originarie del passato.

<sup>12</sup> Il Garante italiano ha richiesto che l'OpenAI (società mondiale sviluppatrice del software di IA denominato ChatGPT) introduca un limite minimo di fruizione per ragazzi di età maggiore di 13 anni, oltre a che siano esplicitati i sistemi di rilevazione e utilizzo dei dati sensibili immessi dagli utilizzatori delle piattaforme e che vengano fissate delle regole all'insegna della trasparenza, chiarezza e rispetto delle disposizioni previste dal GDPR. Posto un limite temporale di 20 giorni per addvenire a tali interventi regolativi, è stata fissata una sanzione economica molto rilevante.



Occorre, quindi, su questa linea fattivamente riportare ad asse centrale il protagonismo dell'uomo in rapporto alle macchine, divenute o che diverranno sempre più intelligenti (e, per questo, sempre più indispensabili), perché migliorino (come poi sostanzialmente sta avvenendo) la vita degli esseri umani, anziché creare nuove forme di schiavitù, dipendenza, diseguaglianza e discriminazione. O, anche solo, evitare quelli che potremmo definire rischi di ritorno.

### **La persona quale fulcro del cambiamento. Un processo che va gestito.**

Si è tutti consapevoli che se il progresso tecnologico ci ha consegnato delle auto elettriche, offrendo il valore aggiunto, tra gli altri, dell'abbattimento dell'inquinamento acustico determinato dal rumore del motore, si è dovuti tornare indietro con l'introdurre dei segnali acustici di movimento perché si stava registrando un incremento degli investimenti dei pedoni a causa della non abitudine (processo umano molto più lento della tecnologia) al considerare i pericoli provenienti dalla strada e dal traffico, non anticipati dal rumore dei motori dei veicoli. Un esempio semplice, ma concreto, che ci fa comprendere la visione che intende perseguire l'Industria 5.0: dover porre a priorità la persona nel processo di modernizzazione in corso.

Necessari, quindi, interventi da mettere in atto, restando nel perimetro dell'ambito lavorativo - declinandoli sulla base dei contesti, degli obiettivi, degli strumenti, dei vantaggi, ma in particolare delle popolazioni di riferimento - riassumibili in un unico specifico mandato: "gestire i cambiamenti".

Previsto, difatti, quale primo obiettivo fondamentale, a carattere trasversale, indicato espressamente dalla Strategia europea 2021-2027<sup>13</sup>, nella quale viene appunto indicato di "anticipare e gestire i cambiamenti nel nuovo mondo del lavoro determinati dalle transizioni verde, digitale e demografica"<sup>14</sup>, nella sintetica, ma indubbiamente evocativa, individuazione dei due fattori chiave, - di natura concettuale, come anche operativa -, quali la "gestione" e i "cambiamenti", si racchiude indubbiamente il programma da mettere in atto nel presente, guardando al futuro, al fine di affrontare, con un rinnovato protagonismo da parte dell'essere umano, un mondo (quale quello del lavoro) in evoluzione e trasformazione profonde.

In tal senso, un importante contributo di merito, in particolare sul fronte della gestione del complesso processo di modernizzazione, ponendo la persona al centro, è offerto indubbiamente anche dal documento elaborato per la Campagna europea dell'Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro, per il biennio 2023-2025. Innestandosi nel "Quadro strategico comunitario sui temi della salute e sicurezza sul lavoro", prendendo linfa vitale dalle conclusioni del Progetto di prevenzione EU-OSHA, nel quale è stata avviata (ancora in svolgimento) una ricerca dal titolo "Panoramica sulla SSL e sulla digitalizzazione 2020-2023", finalizzata al fornire ai responsabili politici, ai ricercatori e ai luoghi di lavoro informazioni affidabili sui potenziali effetti della digitalizzazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, nell'indicare i vantaggi e i pericoli dell'introduzione dei sistemi digitali intelligenti nel processo produttivo, in particolare ai fini della prevenzione, richiama significativamente l'attenzione sul fronte degli aspetti di salute del lavoratore. Un'area di assoluta rilevanza, sicuramente determinante nella valutazione degli impatti da parte dei sistemi, strumentazione e dispositivi digitali, ancor più quando utilizzata l'IA, ma sulla quale il silenzio, sul fronte delle informazioni approfondite di merito, è sostanzialmente assordante. Perché se è fondamentale valutare le implicazioni che possono derivare, prime fra tutti quelle sugli aspetti di tutela della *privacy* (comprese le eventuali ricadute sui rapporti di lavoro e contrattuali), nel caso di utilizzo di sistemi che, anche adottati a scopo di prevenzione,

---

<sup>13</sup> Emanata dalla Commissione Europea, il 28 giugno 2021, dal titolo completo "Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione", nel delineare le linee direttrici prioritarie sul fronte comunitario, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, pone l'attenzione sull'urgenza di garantire la prevenzione e le tutele nei contesti lavorativi.

<sup>14</sup> Concetto espressamente scelto come titolo della recente pubblicazione sui temi qui affrontati (e dalla quale proviene parte di questo contributo): C. Frascheri, *Gestire il cambiamento*, Edizioni Lavoro, Roma 2023. Quaderno giuridico di approfondimento sul tema delle innovazioni tecnologiche e digitali, in particolare, guardano all'Intelligenza Artificiale, nel quale vengono analizzati gli impatti (positivi e pericolosi) che l'adozione e l'utilizzo di sistemi e strumenti definiti "intelligenti" stanno determinando nella vita delle persone, in particolare nei processi produttivi, specie in campo prevenzionale. Il testo intende costituire una bussola per orientarsi - sia sul piano dell'analisi giuridica che tecnica - fra i testi normativi internazionali e nazionali, le ricerche e i documenti, indicando percorsi aziendali di intervento, all'insegna del modello partecipativo, guardando in particolare alle tutele della *privacy* di ciascun fruitore.



dovessero monitorare, mediante sensoristica dedicata, tra gli indicatori, lo stato fisiologico o mentale dei lavoratori, così il livello di stress correlato al lavoro, la glicemia nel sangue, l'affaticamento psico-fisico, la frequenza cardiaca, la postura, i movimenti del corpo, gli sforzi, fornendo quantità di dati a carattere sensibile, in merito ai quali occorrono regole certe e stringenti sulla raccolta e analisi e, quindi, gestione; non si possono trascurare (come fino a oggi avvenuto troppo di frequente) anche gli effetti sui lavoratori, derivanti dall'esposizione di questi - esplicita la Strategia europea sul punto -, "alle radiazioni ottiche e ai campi elettromagnetici, nonché dei possibili effetti negativi sulla salute nel caso di apparecchi più potenti". Valutazioni che, pur forse di natura più strettamente tecnica, non possono sicuramente limitarsi all'acquisizione da parte del datore di lavoro di certificazioni, fornite dai produttori, di basso o irrilevante impatto determinato dai singoli dispositivi, ma richiedono necessariamente analisi svolte nel contesto di utilizzo, ponendo se del caso sotto osservazione i dispositivi stessi, tenendo conto delle sommatorie degli effetti (non di certo, nel caso specifico, quali frutto di semplici addizioni matematiche) che possono generarsi considerando tutte le sorgenti in fase di irraggiamento contemporaneo.

Risulta evidente, pertanto, che per svolgere una adeguata gestione del cambiamento, cogliendo a pieno quanto dalle innovazioni tecnologiche e digitali può giungere a favore di un miglioramento continuo nello svolgimento del lavoro, all'insegna prioritariamente delle tutele, a partire dalla prevenzione della salute e sicurezza, non trascurando le facilitazioni che possono derivare ai fini dello svolgimento delle mansioni anche da parte dei lavoratori con abilità residue, minorazioni o (purtroppo fenomeno in crescita) difficoltà rappresentate dall'invecchiamento della popolazione lavorativa, sia necessario valutarne gli impatti: indubbiamente positivi, sul fronte (potenziale) dell'aumento della prevenzione, non esponendo però alcun prestatore di lavoro alle possibili conseguenze di una gestione non corretta (sui diversi fronti) di tali strumenti innovativi.

Per fare questo, è quindi indubbiamente necessario partire dalla conoscenza di come tali strumenti operano. Senza addentrarci in tecnicismi, per brevità della presente esposizione e per rimanere in un perimetro giuridico, sicuramente pur a fronte delle innumerevoli innovazioni tecnologiche e digitali oggi a disposizione (e, specie in alcuni ambiti, già in largo uso), soprattutto basate su sistemi che si avvalgono di IA, una prima basilare differenziazione è fondamentale farla, distinguendo il raggruppamento dei modelli definiti "a sistema esperto" da quelli di *machine learning*. Mentre i primi seguono la logica identificabile dell'*if-then*, producendo effetti seguendo regole prestabilite e imposte dai programmatori, i secondi, pur programmati anch'essi con l'inserimento di *input*, risultano in grado di produrre effetti combinando i dati a disposizione, rilevati in presa diretta, e immettendo nell'elaborazione anche quelli immagazzinati e processati in precedenza, determinando capacità riconducibili a processi di "apprendimento" in evoluzione costante, sviluppati autoalimentandosi e, pertanto, autorigenerandosi. Tali sistemi, quindi, hanno alla base non solo effetti di programmazione, ma anche di combinazione tra regole imputate e apprendimento. Se, quindi, un tradizionale *software* opererà secondo regole e parametri impostati dal programmatore che ne conoscerà e determinerà tutti gli *output*, l'operatività di un algoritmo che contempla meccanismi di *machine learning*, rielaborando costantemente i dati, immettendo sempre nuove informazioni immagazzinate e combinandole fra loro (imparando anche dagli errori e, pertanto, correggendosi autonomamente), produrrà *output* non conosciuti necessariamente da chi ha programmato il sistema. Si viene così a riconoscere alla macchina un'abilità tale da mostrare capacità riconducibili a quelle umane, elaborando e utilizzando grandi quantità di dati, costantemente immessi e aggiornati, ma soprattutto acquisendo modalità di combinazione di questi, quali il ragionamento, l'apprendimento, la pianificazione e la creatività, caratteristiche che consentono all'Intelligenza Artificiale, mediante algoritmi (appunto definibili "intelligenti"), la comprensione dell'ambiente nel quale opera, l'affinamento costante di quanto percepito (mediante strumenti diversificati e sempre più sensibili) e la produzione di soluzioni mirate a obiettivi o domande specifici. In questo modo il divario tra il perimetro (sempre più limitato) delle "risposte" e quello (sempre più in evoluzione) delle "soluzioni", va ampliandosi in modo esponenziale. Ma il livello raggiunto è tale che la comunità scientifica mondiale è già arrivata a definire due tipi di IA: una debole (*weak AI*) e una forte (*strong AI*). La prima, relativa a sistemi in grado di riprodurre alcune funzioni cognitive proprie dell'uomo, non raggiunge però le capacità intellettive tipiche dell'essere umano (quindi, restando all'interno di un perimetro che comprende ragionamenti logici solutivi di problemi, decisioni intraprese tra più possibili scelte ...). La seconda, invece, identificata come IA



forte, comprende sistemi molto avanzati in grado di giungere a livelli riconducibili al poter essere definiti sapienti, quindi, con profondità e forme di autocoscienza e autodeterminazione differenziate, basandosi pertanto su modelli che puntano a riprodurre le dinamiche di funzionamento del nostro cervello, emulando quanto avviene nelle reti neurali, riproducendone le strutture e il funzionamento in reti neurali artificiali (*deep artificial neural networks*). Il passaggio evolutivo che, quindi, si sta attuando è il superamento del *machine learning* verso il *deep learning*, dove attraverso l'impiego nei sistemi di reti neurali artificiali il confronto tra la macchina e i processi mentali dell'uomo (nei quali sono svariate le dinamiche, le influenze e le variabili che intervengono) si assottiglia sempre di più.

Guardando, però, alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, se l'anticipare l'eventuale comportamento non corretto di un operatore, prevenendo un infortunio o evitando il determinarsi di una causa che possa nel tempo portare a malattia professionale, così l'evitare l'impatto tra un mezzo e un soggetto in movimento, il prevenire l'inalazione di fumi, polveri, gas, come anche l'anticipare il recarsi in zone pericolose senza dispositivi adeguati o, non meno, il vietare il transito sotto carichi sospesi, al pari del non prolungare lo svolgimento di una mansione quando non in condizioni psico-fisiche idonee, rappresentano di certo forme di protezione di cui, quando garantite dalle innovazioni tecnologiche e digitali, si dovrebbe indubbiamente promuovere e favorire l'adozione nelle realtà lavorative; la contropartita non può sicuramente essere un totale governo del processo organizzativo e produttivo affidato solo a sistemi di IA, delegando totalmente ad algoritmi sempre più sofisticati, spersonalizzati, direttivi la determinazione da parte di questi di ritmi, carichi e mansioni di lavoro (*algorithmic management*) o il reclutamento del personale (*recruitment*) e oltremodo, l'analisi dei dati (soprattutto quando di natura sensibile) provenienti da geolocalizzazione, monitoraggio dei valori riferiti allo stato di salute o tracciamento dei comportamenti. Ancor più non potendo ignorare gli eventuali riflessi e ricadute di quanto rappresentato dai dati prodotti dai sistemi adottati sulle condizioni di lavoro e i rapporti contrattuali.

Ecco che a fronte di uno scenario di tale complessità, la domanda cardine che è evidente doversi porre è se il trasformare un "infortunio sul lavoro" in un "mancato infortunio" (*near miss*), grazie all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche e digitali, alla sensoristica applicata e/o ai DPI intelligenti, sia comunque sempre da classificare come un intervento ingenerante nella sfera di autonomia e libertà del singolo prestatore di lavoro o un intervento di prevenzione che si avvale dei processi di modernizzazione per garantire sempre maggiori tutele.

È indubbio che nessuna verità sta da una parte o dall'altra, in modo assoluto. Per questo diviene fondamentale, confermandosi prioritaria la "gestione dei cambiamenti", coniugando il cogliere a pieno i vantaggi, potenziando al contempo la prevenzione e preservando le tutele, poter contare su di una regolamentazione che, da un lato, faccia chiarezza per garantire i diritti e difendere le libertà, ponendo al centro ciascun soggetto coinvolto nel processo di modernizzazione in atto, non rappresentando però, dall'altro, un insieme di regole tali da costituire una barriera allo sviluppo, un freno all'adozione di sistemi (anche sempre più evoluti) in grado di apportare miglioramenti concreti ed efficaci alle condizioni di vita e di lavoro, ma in particolare, e come priorità, a favore della salute e sicurezza sul lavoro.

Necessario, quindi, un insieme di regole dal carattere vincolante e prescrittivo (di certo sempre più di livello internazionale), ma con ampie deleghe alla contrattazione (fondamentale quella "di prossimità"), favorendo quel processo "sartoriale" che, già ritenuto strategico dal profetico estensore dell'art. 2087 cod. civ., è previsto vada necessariamente a coniugare gli obiettivi, con le esigenze e i contesti dati, e la salvaguardia dei diritti, raggiungendo tale risultato praticando la via partecipativa (all'insegna del confronto costante, non per questo privo di scontri), quale modello d'eccellenza consolidato sul fronte prevenzionale.

## **Regole attuali e di prossima emanazione. Conoscere per prevenire e garantire le tutele**

Riconoscendo il valore e rilevando la copiosa produzione di documenti, di natura e finalità diverse - dal livello internazionale a quello locale - elaborati in un arco di tempo congruo, ma che ha visto una significativa concentrazione in questi ultimi anni, nell'ambito del processo in corso delle "transizioni gemelle", se tre sono gli assi cardine, tra loro inscindibilmente connessi, sui quali ruotano le politiche d'intervento, "sostenibilità, resilienza e umano-centrismo", è nel passare dagli obiettivi e dai programmi di sistema (sicuramente



determinanti per condividere principi e valori, garantire la spinta e tracciare le macro-azioni di sostegno), alla concretezza dell'agire, che si delinea la vera sfida, su questi temi, necessariamente colta e realizzata all'insegna di un modello *win-win*.

Guardando, pertanto, a una concretezza produttiva di effetti positivi e, quindi - come detto -, al porre necessarie regole tese a fissare basi certe di tutela, non si può prescindere dall'apporto dato, negli anni, dalla Commissione Europea, ma in particolare attraverso l'emanazione, nel febbraio 2020, del Libro Bianco (LB), *An European strategy for data - Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, mediante il quale sono stati introdotti i primi punti saldi a protezione dei diritti delle persone sui riguardi delle innovazioni che utilizzano l'IA, non demonizzandone lo sviluppo, ma valorizzandolo, mitigandone al contempo gli effetti collaterali.

Con tale documento, difatti, la Commissione Europea ha inteso adottare un approccio "basato sulla regolamentazione e sugli investimenti, con il duplice obiettivo di promuovere l'adozione dell'IA e di affrontare i rischi associati a determinati usi di questa nuova tecnologia". Perché, sempre secondo il LB, se vanno difesi i diritti fondamentali, a partire dalla *privacy* (in ogni contesto, tra cui il lavoro), non va posta in alcun modo in secondo piano la sicurezza personale. Su quest'ultimo punto il LB esprime con chiarezza quanto le persone "dovrebbero potersi fidare" della tecnologia digitale (da qui, l'esplicito richiamo a tale concetto, proprio nello stesso titolo di tale documento).

Se, invero, sono molti i punti nel testo nei quali vengono evidenziate le opportunità che l'IA porterà nella vita delle persone, soprattutto nei processi lavorativi e produttivi, altrettanti sono gli allarmi che vengono indicati, relativi proprio alle conseguenze che possono derivarne. Viene precisato, infatti, in modo chiaro ed esplicito che l'IA non deve in nessun caso compromettere l'autonomia umana, dovendo rispettare requisiti di affidabilità, etica e approccio antropocentrico; la via suggerita dal LB è un necessario e "adeguato coinvolgimento degli esseri umani in relazione alle applicazioni di IA ad alto rischio", ritenendo l'utilizzo dell'IA nei processi produttivi e lavorativi una condizione da ricondurre all'"alto rischio", non tanto per gli effetti di danno fisico (seppure considerate le conseguenze psico-fisiche che si possono avere sulle persone e i lavoratori, riservando loro una specifica attenzione), ma soprattutto per i rischi riferiti all'affidare *in toto* la sorveglianza umana a sistemi di IA.

Per tali fini, e non solo, la Commissione Europea, nell'aprile 2021, ha ritenuto quanto mai opportuno predisporre una proposta di Regolamento finalizzata al promuovere una normativa armonizzata in materia di IA, stabilendo regole minime, specifiche e puntuali, partendo dai rischi che possono determinarsi dall'utilizzo dell'IA, imponendo misure di rispetto sia da parte di chi immette sul mercato sistemi di IA, sia da parte di chi li utilizza per ragioni diverse, a partire da quelle lavorative.

A tale riguardo, non sarà sfuggita ai molti la recente notizia - grossolanamente diffusa dai *media*, dandone per già raggiunto l'auspicato risultato - che il 14 giugno 2023 il Parlamento Europeo ha approvato una prima bozza del Regolamento proposto dalla Commissione. Se tale approvazione costituisce solo un primo passo di un *iter* piuttosto complesso (considerato che per l'approvazione definitiva occorrono le approvazioni congiunte del Consiglio dei Ministri UE e della Commissione Europea, chiamata a pronunciarsi sul testo definitivo giunto a valle di tutti gli interventi svolti sull'articolato di proposta iniziale), non solo l'avvio del percorso è di per sé assolutamente positivo, ma i contenuti nella bozza fanno ben sperare nel pieno raggiungimento degli obiettivi delineati. Non trascurando, inoltre, che i regolamenti sono atti per i quali è previsto il recepimento vincolante da parte di tutti i Paesi dell'Unione (al pari delle Direttive, ma in particolare senza una necessaria rielaborazione e declinazione dei contenuti in nuovo articolato, introducendo così il testo tal quale nei diversi ordinamenti giuridici)<sup>15</sup>, garanzia di una medesima puntuale regolazione a carattere comunitario.

Assumendo un atteggiamento prudentiale, non avanzando quindi ipotesi sui tempi di approvazione e conseguente vigenza (seppur molti commentatori comunitari guardino alla fine dell'anno in corso), è opportuno evidenziare alcuni elementi cardine che emergono dal testo in bozza del Regolamento e che si pongono come assi portanti di un primo quadro giuridico comunitario sul tema (che assume, però, anche il primato

---

<sup>15</sup> I regolamenti sono atti giuridici che si applicano automaticamente e in modo uniforme a tutti i paesi dell'UE non appena entrano in vigore, senza bisogno di essere recepiti nell'ordinamento nazionale. Sono vincolanti in tutti i loro elementi per tutti i paesi dell'UE.



di essere il primo testo a carattere normativo sull'IA al mondo).

In linea con quanto previsto nella Proposta della Commissione, puntando ad assicurare che i sistemi che utilizzano l'IA siano all'insegna della sicurezza, trasparenza, tracciabilità, non discriminanti e rispettosi dell'ambiente, viene delineata una classificazione dell'IA per rischio e, funzionale a questo, per gradi (ad oggi quattro<sup>16</sup>) decrescenti, partendo dai sistemi ritenuti a "rischio inaccettabile", per i quali viene prevista la proibizione assoluta di svilupparli e, da questi, gli applicativi che li utilizzerebbero, fino a quelli classificati a "rischio limitato". Vengono così proibiti (sempre nella bozza di Regolamento avviata all'iter di approvazione) i sistemi identificativi biometrici che operano in tempo reale (escludendo alcune eccezioni, quali ad esempio i casi di reati gravi), come anche sistemi di categorizzazione biometrica che si servono di dati sensibili, sistemi di riconoscimento e classificazione delle emozioni (in particolare, in ambito lavorativo e scolastico) e profilazioni basate su forme di geolocalizzazione. Importante anche il previsto vincolo di informativa nei riguardi degli utilizzatori sulla circostanza che un testo sia generato da IA o umana (regola sorta, si presume, di riflesso al caso della società ChatGPT, sul quale solo il Governatore italiano<sup>17</sup> ha posto subito sanzioni e regole di contenimento, circoscritte al nostro Paese, ma che hanno promosso, come si comprende, l'urgenza e la necessità di interventi a livello comunitario).

Lo scopo perseguito dal legislatore europeo è pertanto quello di delineare basi certe comuni di carattere giuridico per proteggere le persone, ma non meno, per innalzare l'atteggiamento di fiducia di queste ultime verso i sistemi che utilizzano IA, non potendo rinunciare alle indubbie opportunità che da tali sistemi possono derivare - tra le quali, considerato il tema in parola, quelle nel campo della prevenzione dei prestatori di lavoro - senza per questo rinunciare o limitare le tutele fondamentali, riconducibili agli ambiti di libertà, riservatezza, eguaglianza e diritti contrattuali.

Sebbene in attesa del Regolamento europeo, quale intervento legislativo che sicuramente andrà a costituire un riferimento imprescindibile in tema di IA applicata, guardando all'ordinamento italiano non si può certo ritenerci sguarniti di una regolazione in materia, ancor più perché di fonte primaria, e specifica per l'ambito lavorativo.

Per quanto, di certo, non emanata con il fine di normare il tema delle innovazioni tecnologiche e digitali (anche solo in campo lavorativo), ancor più trascorsi svariati decenni dalla sua emanazione (di preciso, siamo a oltre cinquant'anni), - pur non negando interventi che profondamente hanno novellato molte delle disposizioni previste - è alla legge n. 300/1970 (meglio conosciuta come Statuto dei Lavoratori), che dobbiamo ancora oggi guardare per ciò che concerne le regole vigenti riferibili ai sistemi innovativi a base digitale, e con anche l'utilizzo di IA, in ambito lavorativo, in particolare a favore della prevenzione degli operatori. Nello specifico, è al dettato dell'art. 4, incentrato sul tema degli strumenti di controllo.

Le significative modifiche al testo originario dell'articolo sono dovute agli aggiornamenti introdotti dal processo di rilevante trasformazione dei rapporti di lavoro - previsto dalla legge delega n. 183/2014 e declinato in innumerevoli decreti attuativi, tra cui il D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.<sup>18</sup> -, tuttavia non si può non evidenziare che, pur trattando questioni con una componente tecnica espressa (propria degli "strumenti di controllo"), la centralità data alla necessaria interazione tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali - seppur andata modificandosi - ha mantenuto una rilevanza sicuramente degna di nota. Certo, sul fronte di quanto (ad oggi) espressamente previsto dal dettato dell'articolo, ma non meno alla luce del rafforzamento, nei decenni trascorsi, dell'importanza di un sistema di relazioni basate su di un modello partecipativo, nella gestione del lavoro, a partire dalla prevenzione (non negando, comunque, nella pratica aziendale e nell'esperienza sul campo, in molte piccole-medie realtà lavorative, a tutt'oggi molte ombre e solo qualche luce).

La conferma, difatti, del necessario "previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale", al

---

<sup>16</sup> La Proposta della Commissione prevede regole che stabiliscono obblighi per fornitori e utenti a seconda del livello di rischio dell'IA. Molti sistemi di Intelligenza Artificiale comportano un rischio minimo, ma devono essere comunque valutati. Le quattro categorie di rischio indicate nel testo comunitario sono: Rischio inaccettabile, Alto rischio, IA generativa, Rischio limitato.

<sup>17</sup> Cfr., *supra*, nota 11.

<sup>18</sup> D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183".





fine di poter installare, da parte del datore di lavoro, degli “impianti audiovisivi”, ma soprattutto, degli “strumenti” dai quali derivi, in entrambi i casi, “anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori” (art. 4, comma 1), pur all’interno di specifiche deroghe previste, tra cui la sicurezza sul lavoro, nell’ambito di un sostanziale divieto, consolida indubbiamente un rinnovato riconoscimento alla rilevanza delle relazioni tra le parti in ambito lavorativo, attribuendo alle rappresentanze un ruolo centrale, nel merito e nella gestione.

Rinviando a una più esaustiva analisi giuridica del complesso disposto normativo<sup>19</sup>, emerge tuttavia come, soprattutto oggi, alla luce del processo in atto di una modernizzazione tecnologico-digitale del lavoro, in costante repentina evoluzione, il sindacato sia chiamato (ma non meno i datori di lavoro) ad acquisire e possedere conoscenze specifiche sugli strumenti innovativi a disposizione, ma in particolare, sulle implicazioni ed effetti che un eventuale installazione, riconducibile a “strumento di controllo” (seppur nel rispetto dei limiti previsti), potrebbe determinare sui lavoratori e utilizzatori, non solo sul fronte delle tutele psicofisiche, ma sugli eventuali riflessi sul rapporto di lavoro, derivabili dall’analisi del flusso di dati prodotti dal funzionamento degli strumenti installati, che la tecnologia digitale applicata porta a essere sempre più copiosi e traccianti, frutto dei controlli effettuati.

É in questi termini che si comprende come la priorità delineata dal livello europeo, giustamente perseguibile quale via di eccellenza per predisporre al processo di transizione in atto, del rendersi protagonisti della gestione di tale fase di sviluppo e cambiamento, richiede innegabilmente l’acquisizione, da parte di tutti gli attori in scena, a partire dal livello aziendale, di quel livello minimo, ma determinante, di conoscenza, consapevolezza, presidio dei processi, al fine di poter cogliere a pieno le tante opportunità e gli effetti positivi, garantendo tutte le tutele e i diritti che, perseguendo la linea del porre al centro la persona, non possono risultare in alcun modo negati, sacrificati o anche solo ridotti.

Se poi nel comma 1 il richiamo al ruolo determinante delle rappresentanze sindacali è esplicito (e posto a priorità anche del possibile avallo da parte dell’organo di vigilanza, previsto in modo dichiarato solo in caso di mancato accordo tra le parti), sulla base di quanto disposto nel novellato secondo comma, il ruolo del sindacato non viene meno, seppur dalla fedele lettura non emerga con l’evidenza che si rinviene nel primo comma. A fronte dell’assenza di vincoli, infatti, stabilita dal legislatore della riforma nei riguardi del datore di lavoro in merito all’adozione di “strumenti utilizzati ... per rendere la prestazione lavorativa” (anche operativi, soprattutto ai fini di prevenzione, grazie a forme di digitalizzazione evoluta, quale l’IA), compresi quelli utilizzabili per la “registrazione degli accessi e delle presenze” (riferibili anche solo all’entrata in zone pericolose in azienda, all’avvio di mezzi e apparecchiature e/o nel caso di utilizzo di dispositivi), le rappresentanze, seppur in modo indiretto, si troverebbero comunque a essere coinvolte in modo attivo, richiedendo a queste ultime conoscenze o impegno nell’acquisirle (considerata la rilevanza delle questioni in essere), nei riguardi degli effetti derivabili da tali “strumenti di lavoro”, sugli utilizzatori.

Va, in effetti, considerato che oltre alla prevista rielaborazione della valutazione del rischio, con l’avvio a carico del datore di lavoro del conseguente processo di consultazione delle rappresentanze specialistiche (RLS/RLST), obbligo persistente, disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 s.m., in parallelo al non richiesto necessario previo accordo con le rappresentanze (così il comma 2, a differenza del comma 1, art. 4, legge 300/1970), quest’ultima è evidente che (anche all’insegna di uno spirito collaborativo e partecipativo) non dovrebbero “subire”, in modo acritico, l’unilaterale classificazione, da parte del datore di lavoro, degli strumenti che adotterebbe. Pur essendo quest’ultimo presumibilmente più orientato (quando non diversamente evidente) a ricondurre tutti gli strumenti in via di installazione, a “strumenti di lavoro”, anziché tra quelli “di controllo”, evitando così di dover giungere a un accordo sindacale (o, in mancanza, a un atto autorizzativo amministrativo), l’opportuna richiesta di confronto da parte delle rappresentanze dovrebbe avere lo scopo (seppur non legislativamente previsto) di verificare congiuntamente non solo la natura e le finalità dell’adozione degli “strumenti di lavoro” (accertandosi non essere, diversamente, “strumenti di controllo”), ma in particolare gli impatti che sulla base dell’utilizzo potrebbero derivare per i lavoratori, chiarendo i termini di gestione dei dati derivanti dall’utilizzo, sempre considerate le potenzialità offerte dalle tecnologie digitali in uso.

---

<sup>19</sup> Cfr., *supra*, nota 13.



A tale riguardo, il fronte sicuramente innovativo aperto con quanto disposto nel terzo comma, sempre dell'art. 4, dello Statuto dei lavoratori, creando per la prima volta un collegamento stretto tra le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quelle relative alla tutela della *privacy* (considerato l'espresso riferimento al D.Lgs. n. 196/2003, al di là del doversi oggi riferire al testo armonizzato, dopo il 2018)<sup>20</sup>, impone indubbiamente alle rappresentanze, a partire da quelle aziendali (così come anche, di certo, da parte del datore di lavoro e/o dei suoi collaboratori), la necessaria, e forse anche urgente, acquisizione di conoscenze e competenze specifiche, tali da consentire di essere nelle più adeguate condizioni (nel rispetto dei ruoli) di cogliere i vantaggi che vanno sempre più concretizzandosi. Un ruolo, quindi, di totale protagonismo nei riguardi delle innovazioni tecnologiche e digitali, applicabili a favore della prevenzione, avviando percorsi congiunti e partecipati ai fini dell'adozione e utilizzo degli strumenti, nel pieno rispetto di tutte le tutele in campo, a iniziare da quelle riconducibili ai lavoratori, riassunte dal legislatore, ma non per questo contraibili, in "adeguate informazioni delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli". Questa disposizione è volta a garantire il trattamento dei dati all'insegna dei principi cardine della riservatezza, quali la liceità, correttezza, trasparenza, esattezza, minimizzazione e integrità, guardando sempre, con un'attenzione specifica, al rapporto e condizioni di lavoro.

Per tutto questo, già solo alla luce di tali sintetiche analisi e considerazioni, è evidente come la via da percorrere, in modo congiunto, tra le parti in questione, passi necessariamente dal rendere agito e, pertanto, declinato in interventi concreti, quanto posto come priorità da parte della Strategia europea 2021-2027, sintetizzabile nel già più volte richiamato mandato d'azione, volto all'"anticipare e gestire i cambiamenti".

## Oggi è il domani di ieri

Considerata la velocità dei processi di modernizzazione, sul fronte della ricerca scientifica e della tecnologia (e dei pericoli che già si sono materializzati, come anche i benefici), tenuto conto della presa d'atto delle istituzioni europee dell'urgente necessità di una regolazione puntuale e vincolante riferita ai sistemi tecnologici e digitali, specie quando incentrati sull'utilizzo dell'IA (segnale evidente i due anni trascorsi dalla Proposta della Commissione UE e la recente accelerazione avvenuta negli ultimi mesi, giungendo a una bozza, approvata dal Parlamento europeo e l'impegno di terminare dell'*iter* legislativo entro l'anno in corso), rendono quanto mai evidente come non si possa più procrastinare il governo del processo di transizione in atto. Per questo, ciascuno in ogni ruolo, già da oggi, è chiamato a una presa di coscienza proattiva e, da ciò, a contribuire fattivamente, non potendo giocare un mero ruolo di spettatore o, ancor più di "partecipante passivo", alimentando in questo modo le forme di messa a rischio dei diritti fondamentali, individuali e collettivi.

In tal senso, a fronte del quadro drammatico che il fenomeno degli infortuni gravi e mortali, oltre alle malattie professionali, ancora oggi presenta, guardando al nostro Paese (ma non meno sul livello europeo ed, ancor più, mondiale), ponendo a confronto l'indubbia lentezza con la quale nei decenni è andata sviluppandosi quell'attenzione verso le tutele prevenzionali, non solo nei contesti lavorativi, ma non meno sul fronte di una maturità di livello sociale e culturale, con l'opposta rapidità impiegata dalle innovazioni tecnologiche e digitali nel modificare i nostri comportamenti, abitudini, priorità, scala dei valori, avendo ciascuno di noi (in forme più o meno rilevanti) facilmente "concesso" che questo potesse avvenire, deve necessariamente interrogarci su quale modello di società e all'insegna di quali principi essenziali intendiamo caratterizzare il nostro vivere oggi, ma soprattutto il futuro che ci sta di fronte. Non solo, o non tanto, per noi, ma per le prossime generazioni.

---

<sup>20</sup> Nel comma 3, dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori viene fatto riferimento a "quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196". Tale decreto nel 2018 (mediante il D.Lgs. 101/2018) è stato aggiornato in base al Regolamento Europeo per la Protezione Dati EU-GDPR 2016/679 e, pertanto, oggi occorre far riferimento al testo del D.Lgs. n. 196/2003, armonizzato (considerando, inoltre, gli interventi che negli anni, dopo il 2018, si sono susseguiti).