



Numero 2 / 2026

Guido RAIMONDI

Recensione a Lucia Tria, *Salute e lavoro al tempo dell'intelligenza artificiale*, II edizione, Key editore, Milano, 2026

Recensione a Lucia Tria, *Salute e lavoro al tempo dell'intelligenza artificiale*, II edizione, Key editore, Milano, 2026

Guido RAIMONDI

già Presidente della Corte europea dei diritti dell'uomo

1. La riflessione alla quale la pubblicazione della seconda edizione del volume di Lucia Tria su *Salute e lavoro al tempo dell'intelligenza artificiale* ci invita è ampia, molto ampia.

Il punto di partenza dell'autrice è quello della necessità di far fronte adeguatamente alle sfide poste da quella che si definisce «quarta rivoluzione industriale», cioè l'attuale fase di trasformazione digitale dei processi produttivi, caratterizzata dalla fusione di tecnologie fisiche, digitali e biologiche e basata sull'interconnessione di macchine intelligenti, analisi dei *big data*, intelligenza artificiale e automazione avanzata.

La sua tesi di fondo è che queste sfide possano essere vinte nella misura in cui si riuscirà ad assicurare al lavoro, che è elemento fondante della nostra democrazia, quelle caratteristiche che furono volute con lungimiranza dai nostri padri – e madri – costituenti, caratteristiche per cui il lavoro dei singoli consociati non è solo il mezzo con cui mettere a frutto le proprie capacità e i propri talenti e procurarsi un reddito, ma è lo strumento principale per dare un *contenuto concreto* alla partecipazione del singolo alla comunità e per tutelarne la *dignità*, una concezione che spiega perché il lavoro è il *valore fondante* dell'intera nostra Carta costituzionale, ed è indissolubilmente legato al concetto di *democrazia*, come ci dice il primo articolo della Costituzione, «L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro».

Nelle pagine finali del volume Lucia Tria spiega che si tratta di un lavoro diretto al benessere, materiale e spirituale, del singolo e della società e che dovrebbe consentire a ciascuno di coltivare le proprie aspettative personali programmando il proprio futuro, in una condizione in cui vi sia armonia tra lo sviluppo della personalità individuale, che ha bisogno di *certezze* e di *stabilità*, e l'esperienza di vita e lavorativa.

Perché il principio di pari dignità e quindi dell'uguale valore di tutte le persone umane sia compiutamente realizzato, però, il pilastro del lavoro, pur essenziale, deve essere accompagnato da quello del diritto alla salute, da intendersi come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale», secondo la definizione contenuta nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, e non come «semplice assenza dello stato di malattia o di infermità».

La realizzazione di questi due pilastri conduce all'idea di *benessere sui luoghi di lavoro* quale strumento fondamentale per governare la «quarta rivoluzione industriale» e fare in modo che essa non si traduca in un moltiplicatore delle disuguaglianze, la cui crescita ha accompagnato inesorabilmente lo sviluppo dell'era digitale che oramai stiamo vivendo da oltre un trentennio.

Un'idea forte che emerge dallo studio di Lucia Tria è che queste radici profonde dell'idea del benessere sui luoghi di lavoro che troviamo nella nostra Costituzione e che sono state consolidate da settant'anni di giurisprudenza della nostra Corte costituzionale, una giurisprudenza della quale si dà puntualmente conto nel volume, si ritrovano anche nei documenti sulla tutela dei diritti umani che sono stati approvati dalla comunità internazionale a partire dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, oltre che negli strumenti adottati dall'Organizzazione internazionale del lavoro anche prima della seconda guerra mondiale. In modo significativo il

volume di Lucia Tria si apre proprio con un capitolo dedicato all'idea della *pari dignità di tutte le persone umane* come propugnata dalla Dichiarazione universale del 1948, il cui articolo 1 proclama il principio secondo cui «Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti».

E questa apertura alla dimensione internazionale dei temi affrontati nell'opera, un'apertura che si articola in particolare in un esame molto ampio della giurisprudenza di quelle che vengono indicate come le «Corti europee centrali», cioè la Corte di giustizia dell'Unione europea e la Corte europea dei diritti dell'uomo si salda felicemente con l'adesione al ripudio da parte della giurisprudenza della Consulta di ogni sovranismo costituzionale, un approccio compiutamente espresso specialmente nella sentenza n. 388 del 1999, che ha rilevato come «... i diritti umani, garantiti anche da convenzioni universali o regionali sottoscritte dall'Italia, trovano espressione, e non meno intensa garanzia, nella Costituzione...: non solo per il valore da attribuire al generale riconoscimento dei diritti inviolabili dell'uomo fatto dall'art. 2 della Costituzione, sempre più avvertiti dalla coscienza contemporanea come coesenziali alla dignità della persona..., ma anche perché, al di là della coincidenza nei cataloghi di tali diritti, le diverse formule che li esprimono si integrano, completandosi reciprocamente nella interpretazione».

2. A proposito della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo in materia di lavoro, giurisprudenza che viene esaminata nel volume, in particolare con la disamina delle pronunce sulle violazioni più gravi, in tema di schiavitù, servitù, lavoro forzato od obbligatorio e di violenza domestica, il volume non trascura il contributo della Corte di Strasburgo alla costruzione di quella nozione del lavoro come elemento indispensabile dello sviluppo della personalità individuale, con il riconoscimento della sfera lavorativa come componente essenziale della *vita privata* tutelata dall'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

Fondamentale in questo quadro è la sentenza resa dalla Corte di Strasburgo nella sentenza *Niemietz c. Germania* del 1992. Anche se nel caso di specie si trattava di un lavoratore autonomo, libero professionista, il principio affermato si applica senza dubbio al lavoro in genere, compreso il lavoro dipendente. Premessa la rinuncia a definire in modo esaustivo la nozione di vita privata, la Corte osserva in questa pronuncia che non sarebbe appropriato limitarne la nozione a un «cerchio ristretto» nel quale l'individuo vive la propria vita come meglio crede, così escludendo del tutto il mondo esterno non compreso in quel cerchio. Il rispetto per la vita privata deve anche comprendere in una certa misura il diritto di «...stabilire e sviluppare relazioni con altri esseri umani». Dice la Corte che è proprio nel corso delle loro vite lavorative che la maggioranza delle persone hanno una significativa, se non la maggiore, opportunità di sviluppare relazioni con il mondo esterno, anche perché non è sempre possibile distinguere chiaramente le attività professionali da quelle che non lo sono.

La valorizzazione della sfera lavorativa nell'ambito della tutela della vita privata – che certamente riflette significativamente il riconoscimento, da parte della giurisprudenza della CtEDU, del valore umano e sociale del lavoro nell'ambito di uno strumento dedicato ai diritti fondamentali della persona umana – svolge un ruolo di grande rilievo in particolare nella tutela della riservatezza del lavoratore e nella protezione dai licenziamenti illegittimi. Siamo in piena sintonia con l'approccio dell'autrice e anche con quello della Corte costituzionale.

3. Si diceva dell'ampiezza della riflessione alla quale l'opera di Lucia Tria ci invita. Premessa l'idea di fondo che si è ricordata, l'autrice ci propone un'analisi estremamente ricca ed articolata, corredata da un esame sempre completo della giurisprudenza pertinente, nazionale ed europea, dei vari *fattori di rischio* che possono mettere in pericolo la realizzazione dei due pilastri

fondamentali del suo discorso, cioè il lavoro dignitoso e la tutela della salute, senza dimenticare un terzo elemento, che resta un po' sullo sfondo, ma che è la premessa di ogni discorso sul futuro, cioè la protezione dell'ambiente.

Questi fattori di rischio sono molteplici.

È significativo che il primo proposto alla nostra attenzione sia quello della *precarietà* del lavoro, che rappresenta la negazione di quelle esigenze di *certezza* e di *stabilità* che sono il presupposto di quella nozione di lavoro dignitoso che è alla base del ragionamento dell'autrice, che ci invita a ripensare criticamente tutto il processo che, a partire dalla metà degli anni Novanta del '900, ha privilegiato la *flessibilità* del lavoro come strumento per aumentare i livelli occupazionali, eliminando la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ciò, inizialmente, nell'ambito del lavoro privato, ma poi anche nel settore del pubblico impiego contrattualizzato. Una precarietà che, grazie anche alla crescita della c.d. «economia non osservata», sia nella forma di economia semplicemente «sommersa» sia in quella di «economia illegale», o «criminale», ha finito per alimentare patologie come il caporalato se non forme moderne di sfruttamento o addirittura di schiavitù.

Tanti altri fattori possono incidere negativamente sulla realizzazione del benessere sui luoghi di lavoro, come l'inadeguatezza delle retribuzioni, e quindi il fenomeno del *lavoro povero*, in relazione al quale l'opera di Lucia Tria fa il punto sugli interventi giurisprudenziali in tema di applicazione diretta dell'art. 36 della Costituzione e anche sulla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sull'adeguatezza dei salari minimi legali in Europa, che ha recentemente quasi integralmente superato il vaglio di legittimità con la sentenza della Corte GUE dell'11 novembre 2025 (C-19-23), la quale ne ha confermato la validità generale, annullando solo la disposizione che indicava una soglia di riferimento specifica per il salario minimo. Collegato al tema del lavoro povero è quello del lavoro su piattaforma, nel cui contesto l'impiego degli algoritmi e dell'intelligenza artificiale ha già da tempo posto la questione di una contrapposizione tra l'impiego di questi strumenti e la tutela dei lavoratori.

Un altro tema particolarmente rilevante è quello della lotta alle *discriminazioni* sui luoghi di lavoro, oltre a quello delle *molestie* e delle *violenze*, specie nei confronti delle donne o di altri soggetti vulnerabili.

Un elemento fondamentale della rispondenza del lavoro al modello che ci viene indicato è la *fiducia*. Fiducia verso i colleghi di lavoro e verso la direzione, e anche viceversa. Non c'è bisogno di dire che quando si tratti di strutture deputate all'esercizio di funzioni pubbliche, anche giurisdizionali, il tema della fiducia travalica la dimensione lavoristica e finisce per incidere sulla qualità della democrazia e sulla stessa coesione sociale di un Paese. Corollari della fiducia sono la trasparenza dei comportamenti e la corretta comunicazione delle informazioni all'interno della struttura lavorativa.

Si innesta qui il tema dei comportamenti e dei codici etici e di condotta, che pure viene trattato con estrema attenzione per la sua importanza cruciale, specie nel settore pubblico. Molto opportuna la distinzione, sulla quale Lucia Tria insiste molto, e giustamente, tra codici etici e codici di comportamento.

I codici di comportamento delimitano la sfera della responsabilità disciplinare e individuano i doveri che, indipendentemente dall'adesione morale degli interessati ai valori sottostanti, danno luogo, in caso di violazione, a una sanzione. Viceversa, i codici etici vengono in un certo senso «dal basso», nel senso che essi sono l'espressione dell'adesione degli stessi interessati a un sistema di valori che conduce all'accettazione di doveri, spesso *ulteriori* e *diversi* rispetto a quelli fissati nei codici di comportamento. I codici etici possono anche fissare delle sanzioni etico – morali, che

vengono irrogate al di fuori di un procedimento di tipo disciplinare, in quanto fondate essenzialmente sulla riprovazione che i componenti del gruppo esprimono in caso di violazione delle regole autonomamente fissate. Tuttavia la potenza dei codici etici come moltiplicatori di fiducia non sta tanto nell'eventuale applicazione di queste sanzioni etico-morali, ma piuttosto nel *riconoscimento esterno* della internalizzazione da parte dei membri del gruppo dei valori morali sottesi dagli stessi codici etici.

Tanti altri aspetti sono considerati nel volume, tutti con estrema attenzione e cura nei riferimenti giurisprudenziali, tutti aggiornatissimi, cosa che, da sola, basterebbe, a parte gli altri meriti del volume, a farne uno strumento prezioso.

4. In chiusura vorrei riferirmi a una delle questioni finali che Lucia Tria pone nel suo lavoro, una questione che riguarda il tema cruciale dell'*intelligenza artificiale*, cioè l'aspetto probabilmente più importante – e più preoccupante – della «quarta rivoluzione industriale». Senza entrare nel merito delle preoccupazioni specifiche sollevate da questa tecnologia, quali le tematiche relative alla mancanza di neutralità degli algoritmi, e al loro possibile *razzismo*, o ai rischi dell'IA cosiddetta *agentica*, che pure sono relevantissimi nel discorso sul benessere lavorativo, vorrei evocare il dilemma relativo all'approccio più adeguato da adottare rispetto a questa tecnologia.

Il volume si riferisce a tre diversi approcci: quello statunitense quello europeo e quello cinese. Pragmatico quello americano, regolatorio quello europeo, puramente efficientista quello cinese. Il discorso deve tener conto dei diversissimi livelli di sviluppo nei tre ambiti, e che sono testimoniati in modo molto chiaro dal numero dei grandi modelli di IA prodotti rispettivamente in queste tre realtà: 40 negli Stati Uniti, 15 in Cina e solo 3 in Europa. Il punto è se non vi sia in Europa un eccesso regolatorio che freni gli investimenti nell'IA rallentandone lo sviluppo nel nostro continente e minacciando così la *sovranità digitale* europea. L'Europa ha scelto di condizionare lo sviluppo dell'IA al rispetto dei suoi valori democratici e di salvaguardia dei diritti fondamentali, adottando il Regolamento UE 2024/1689 (AI ACT), cui ha fatto seguito in Italia la legge n. 132 del 2025.

L'argomento secondo cui un eccesso di regole frena lo sviluppo va preso sul serio. Ed in effetti non si può negare che in questo settore l'Europa sia indietro, anche molto indietro, rispetto a Stati Uniti e Cina.

Detto questo, se interpreto bene il messaggio dell'autrice, la sua preferenza è nel senso dell'approvazione dell'approccio che l'Europa ha scelto. Personalmente sono d'accordo con lei. Non seguire questa strada vorrebbe dire, come osserva Lucia Tria, inserire una nuova devastante criticità in un mondo del lavoro che è già sofferente. Inoltre non credo che l'Europa possa progredire se non rimanendo fedele ai propri valori, che sono il rispetto dello Stato di diritto, della democrazia e dei diritti umani. Un importante riconoscimento in questo senso viene dal Rapporto *Index* del 2026 dello *Stanford Institute for Human-Centered AI*, secondo cui l'UE è percepita globalmente come l'attore più affidabile nella regolazione dell'intelligenza artificiale, più di Stati Uniti e Cina, un riconoscimento tanto più significativo perché proviene da una prestigiosa università americana. Si tratta di un capitale reputazionale che sul lungo periodo darà i suoi frutti.