

**COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

25.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 23 MAGGIO 2024

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE WALTER RIZZETTO

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:			
Rizzetto Walter, <i>Presidente</i>	3	Gallo Accursio, <i>segretario dell'Organismo Congressuale Forense</i>	3
INDAGINE CONOSCITIVA SUL RAPPORTO TRA INTELLIGENZA ARTIFICIALE E MONDO DEL LAVORO, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AGLI IMPATTI CHE L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA PUÒ AVERE SUL MERCATO DEL LAVORO		Pezzali Paola, <i>componente dell'Assemblea dell'Organismo Congressuale Forense</i>	5
Audizione di rappresentanti dell'Organismo Congressuale Forense:		Audizione di rappresentanti di Carter & Benson:	
Rizzetto Walter, <i>Presidente</i>	3, 7	Rizzetto Walter, <i>Presidente</i>	7, 8, 9
Dalla Bona Alessandra, <i>componente ufficio di coordinamento dell'Organismo Congressuale Forense</i>	4	Griffini William, <i>CEO e rappresentante Legale di Carter & Benson S.r.l.</i>	7, 9
		Audizione di rappresentanti di Fincantieri S.p.A.:	
		Rizzetto Walter, <i>Presidente</i>	9, 11
		Sale Luciano, <i>Direttore risorse umane e beni immobili di Fincantieri S.p.A.</i>	9

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Fratelli d'Italia: FdI; Partito Democratico - Italia Democratica e Progressista: PD-IDP; Lega - Salvini Premier: Lega; MoVimento 5 Stelle: M5S; Forza Italia - Berlusconi Presidente - PPE: FI-PPE; Azione - Popolari europeisti riformatori - Renew Europe: AZ-PER-RE; Alleanza Verdi e Sinistra: AVS; Italia Viva - il Centro - Renew Europe: IV-C-RE; Noi Moderati (Noi con L'Italia, Coraggio Italia, UDC e Italia al Centro) - MAIE: NM(N-C-U-I)-M; Misto: Misto; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.; Misto-+Europa: Misto-+E.

	PAG.		PAG.
<i>ALLEGATI:</i>			
<i>Allegato 1:</i> Documentazione presentata dai rappresentanti dell'Organismo Congres- suale Forense	12	<i>Allegato 2:</i> Documentazione presentata dai rappresentanti di Carter & Benson	105
		<i>Allegato 3:</i> Documentazione presentata dai rappresentanti di Fincantieri S.p.A.	107

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
WALTER RIZZETTO

La seduta comincia alle 13.35.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche mediante la resocontazione stenografica e la trasmissione attraverso la *web-tv* della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti dell'Organismo Congressuale Forense.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul rapporto tra intelligenza artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro, l'audizione di rappresentanti dell'Organismo Congressuale Forense.

Sono presenti l'avvocato Accursio Gallo, segretario dell'Organismo congressuale forense, l'avvocato Alessandra Dalla Bona, componente ufficio coordinamento, l'avvocato Paola Pezzali, componente dell'assemblea, e il dottor Camillo Ricci, responsabile della comunicazione.

Ringraziandoli per la presenza, cedo loro la parola per circa cinque minuti.

ACCURSIO GALLO, *segretario dell'Organismo Congressuale Forense*. Buongiorno, presidente e onorevoli presenti. Intanto grazie per averci dato l'occasione di rappresentare il nostro punto di vista, davanti a questa Commissione, su questo argomento particolarmente importante. Farò una brevissima introduzione per presentare l'Or-

ganismo congressuale forense (OCF), poi passerò la parola alle mie colleghe, che sono, anch'esse, componenti dell'Organismo congressuale forense, e molto più brave di me anche dal punto di vista tecnico.

L'Organismo congressuale forense è l'organo di rappresentanza politica dell'Avvocatura italiana, riconosciuto dalla legge n. 247 del 2012 (legge professionale), e rappresenta tutti gli avvocati d'Italia. Quindi, per noi ha una grandissima rilevanza essere qui per poter portare il punto di vista degli avvocati italiani su un argomento così delicato, di cui, fra l'altro, l'OCF si sta occupando e si occupa da tanto tempo.

L'argomento è assolutamente importante non soltanto nell'ambito dell'impatto con il mercato del lavoro, ma anche per le attività intellettuali, quelle dell'Avvocatura in particolare. Siamo certi che l'intelligenza artificiale non soltanto rivoluzionerà, ma sta già rivoluzionando, è già presente. Non stiamo parlando di futuro. È un cambiamento che non possiamo assolutamente fermare. Infatti, riascoltando alcuni dei suoi interventi, mi è molto piaciuta la domanda che lei ha posto in una di queste interloquazioni a proposito della normazione dell'intelligenza artificiale, che è quello che in qualche maniera stiamo trattando e di cui stiamo discutendo: effettivamente abbiamo bisogno di una normativa particolarmente stringente o soltanto di alcuni punti fondamentali? Del resto, non si può fermare il mare con le mani, per cui probabilmente non possiamo mettere regole stringenti nemmeno a un fenomeno così vasto, che certamente cambierà il nostro modo di vivere — non soltanto di lavorare — e già lo sta cambiando fin da adesso.

La nostra preoccupazione, che credo sia anche quella della politica, è proprio quella di capire se effettivamente le macchine

sostituiranno gli uomini e, di conseguenza, ci sarà un calo di occupati. Questa è anche la nostra preoccupazione per quanto riguarda le attività intellettuali. Non le nascondo che nell'Avvocatura c'è una certa preoccupazione, un certo timore, che però deve essere superato, perché noi non possiamo fare battaglie di retroguardia — questo lo diranno meglio le mie colleghe — per cercare di arrestare un fenomeno che è inarrestabile ma, anzi, dobbiamo cogliere le opportunità che l'intelligenza artificiale può certamente dare all'Avvocatura e alle professioni intellettuali.

In questo ambito, abbiamo particolarmente apprezzato l'intervento del Governo con il disegno di legge che è stato recentemente licenziato, anche sulla falsariga del regolamento europeo AI Act, che è stato approvato proprio la settimana scorsa, che devo dire è veramente di difficile lettura, perché sono più di quattrocento pagine ed è indirizzato probabilmente più alle imprese che si occupano di intelligenza artificiale. Inoltre, ciò che mi ha colpito è che tale regolamento pone una serie di divieti, non soltanto di principi.

Il disegno di legge licenziato dal Governo italiano, che poi giustamente sarà affidato all'*iter* parlamentare — quindi potrebbe essere ancora stravolto o modificato (ed è anche per questo che noi siamo qui, per poter offrire il nostro contributo dal punto di vista delle idee, dal punto di vista di chi ogni giorno si confronta con il mercato del lavoro anche per capire se ci sono ancora degli spazi di intervento) — è certamente molto importante, anche perché parla non soltanto degli interventi sul lavoro, ma anche delle professioni intellettuali. Quindi, credo sia giusto sottolineare che non ci sono soltanto principi di natura generale, ma anche fattispecie concrete. Mi riferisco, per esempio, al fatto che si pone sempre al centro dell'attività di lavoro e anche di quella intellettuale l'uomo, quindi non soltanto la macchina.

Come Organismo congressuale forense abbiamo cercato certamente di capire cosa pensano gli avvocati, ma abbiamo anche provato a ribaltare il punto di vista. Abbiamo fatto un sondaggio, commissionato a

una importante società di ricerca, e abbiamo fatto chiedere alle piccole e medie imprese, che sono quelle che forse in questo momento non si rendono effettivamente conto di quale sarà l'impatto sulla loro attività dell'intelligenza artificiale, se secondo loro, a breve, la figura dell'avvocato e della professione intellettuale in generale potrà essere sostituita dalle macchine. Ebbene, vi dico subito che da questa indagine è emerso un risultato abbastanza sorprendente: per il 92 per cento degli intervistati gli avvocati non potranno essere sostituiti dalle macchine. Forse proprio l'arco temporale di visione futura è piuttosto limitato. Però, questo certamente ci ha fatto ben sperare.

Noi non siamo in grado obiettivamente di prevedere se effettivamente ci sarà una diminuzione dei posti di lavoro, certo è che questa mattina, venendo qua, guardavo il telefonino, che altro non è che un sistema di intelligenza artificiale, e pensavo: da quando ci sono questi dispositivi i fotografi non ci sono più, perché le fotografie le facciamo con questo. Forse ne sono rimasti pochi, i migliori, si sono attrezzati, ma sono certamente diminuiti. Ebbene, ciò che dobbiamo fare è certamente governare il cambiamento, dare regole sicuramente importanti, mettere al centro l'uomo indubbiamente, verificare quali sono i dati e le fonti di questi dati. Qui entra in gioco anche un aspetto di certificazione, che noi sollecitiamo alla politica in maniera particolare. Comunque, come Avvocatura siamo pronti a dare il nostro contributo a questa attività.

ALESSANDRA DALLA BONA, *componente ufficio di coordinamento dell'Organismo Congressuale Forense*. L'avvocato Gallo ha sostanzialmente espresso la posizione generale dell'Organismo, per cui mi limiterò a fare alcuni brevi *flash*, per dare poi spazio all'avvocato Pezzali, che ci aggiornerà su un settore di particolare interesse, che è quello del diritto del lavoro. I giuslavoristi sono, tra le specializzazioni della nostra professione, probabilmente quelli più aperti e più consapevoli con riferimento all'utilizzo dell'intelligenza artificiale nell'ambito del lavoro degli studi professionali.

Per quanto riguarda le mie poche puntualizzazioni, abbiamo portato con noi l'indagine « Imprese e Avvocati », che è quella a cui si riferiva l'avvocato Gallo e che è alla sua seconda edizione, (la lasciamo a disposizione della Commissione), ringraziandovi per averci consentito di portare questo contributo. Si tratta di un plico con i dati statistici e con la relazione accompagnatoria. In quella relazione troverete un settore dedicato al rapporto tra l'Avvocatura e l'intelligenza artificiale e le considerazioni formulate dalle imprese, consultate dalla Format Research, che è la società che si è occupata di questa ricerca.

È sorprendente perché non soltanto si ritiene che la figura dell'avvocato non sarà superata, ma si conferma anche il tema del nostro spazio professionale nella consulenza, che sarà una consulenza sicuramente molto più veloce rispetto allo stato attuale del nostro tipo di lavoro, accanto al lavoro giurisdizionale, e si conferma la tendenza a una maggiore personalizzazione della consulenza. Quindi, gli strumenti di intelligenza artificiale aiuteranno, sì, i nostri studi professionali a fornire quelle che possono essere le basi, gli strumenti, i modelli di tipo generale, ma certamente, per la parte che riguarda la personalizzazione, il ruolo dell'avvocato resta ancora centrale, come è centrale il rapporto di fiducia con il cliente.

Per quanto riguarda il futuro degli studi professionali, esiste un'indagine dell'Avvocatura, pregressuale rispetto al Congresso nazionale forense 2022, che identifica quali sono gli strumenti di intelligenza artificiale attraverso i quali la nostra professione potrà evolvere e dare una risposta più puntuale, tra questi — l'avvocato Pezzali ne parlerà con maggiore dovizia di particolari — l'utilizzo della *blockchain* al fine di repertoriare i documenti, con possibilità di certificazione e di conservazione, per esempio, delle prove digitali, così come altri strumenti che — lo ripeto — sono espressamente indicati anche nella nostra relazione, che lasciamo alla Commissione.

Solo per non portare via troppo tempo alla relazione della collega, faccio un *flash* sul tema del rapporto tra Avvocatura e

intelligenza artificiale. Giustamente l'avvocato Gallo enunciava alcune perplessità e alcune riserve della categoria, vero è, però, che l'OCF sta cercando di « alfabetizzare » — uso il termine adoperato nel testo del disegno di legge elaborato dal Governo in materia — la nostra categoria, per cui forse il timore di essere superati da un algoritmo sta passando, a vantaggio di una maggiore consapevolezza.

Da ultimo, ripeto il concetto di centralità del pensiero, che resta ed è stato, con nostro massimo piacere, richiamato nell'articolo 12 del citato disegno di legge, centralità del pensiero che anche per le professioni intellettuali significa una visione antropocentrica, che ci mette comunque al centro del nostro rapporto con il cliente.

Non volendo rubare altro tempo, lascio la parola all'avvocato Pezzali.

PAOLA PEZZALI, componente dell'Assemblea dell'Organismo Congressuale Forense. Il mio sarà un intervento più generale sui riflessi nel mondo del lavoro dello sviluppo dell'intelligenza artificiale.

È evidente che nel mondo del lavoro si è generata una trasformazione senza precedenti, dal momento che tutte le nuove tecnologie, compresi *big data*, *cloud computing*, robotica collaborativa, IO e via elencando, hanno stravolto completamente il mondo del lavoro. Quindi, è un processo di trasformazione nel quale si vede una fortissima interazione tra uomo e macchina.

Si è posto, quindi, inizialmente il primo problema: quanto e in che modo inciderà? Quanti cali nei posti di lavoro ci saranno? Sicuramente ci sarà, come ha dimostrato uno studio della McKinsey Global Institute, fino al 2030 una fortissima riduzione, pari al 30 per cento, di alcune ore lavorate attuali. Ma è importante capire quali sono i posti di lavoro che andranno a mancare. Andranno a mancare principalmente, se non esclusivamente, quei posti di lavoro automatizzati legati a un concetto fordista del mondo del lavoro e dell'attività lavorativa. Di fronte a ciò ci sarà un recupero invece e, anzi, un'apertura molto importante a quelle che sono le nuove tipologie lavorative. Quali sono le nuove tipologie lavorative? Sono tutte quelle attività inge-

gnestiche connesse all'intelligenza artificiale, quindi tutte quelle attività che sono connesse ai servizi di implementazione dei dati, i *BI analysis*, gli specialisti in *machine learning*, perché l'utilizzo delle *machine learning* è ciò che consente poi l'utilizzo di un'attività predittiva all'interno delle aziende, non da ultimo ma, anzi, potremmo dire fondamentale l'*ethics analysis*, perché è importante comprendere che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale deve avere un controbilanciamento rispetto al valore etico che si innesta all'interno del mondo del lavoro.

Ruolo fondamentale avranno i *middle management*, perché saranno coloro che dovranno, attraverso le proprie competenze, mettere insieme il sistema dei dati e dell'implementazione dell'intelligenza artificiale con quelle che sono realtà che non verranno mai meno, che sono proprie dell'uomo all'interno dell'azienda; quindi empatia, intelligenza emotiva e quanto serve per creare un contesto lavorativo che abbia come oggetto anche il *wellness* e il *welfare*.

Quali sono le direttrici sulle quali bisogna muoversi? Innanzitutto è evidente che la transizione verso un'economia basata sull'intelligenza artificiale richiede nuove *skill* — questo aspetto non deve essere trascurato — soprattutto nell'ambito di quelle che noi definiamo « *soft skill* », ovvero pensiero critico, capacità risolutiva dei problemi, capacità di trattamento e, quindi, fortissimo impatto sugli ambiti di formazione e riqualificazione.

Non solo, è necessario avere politiche e regolamenti che supportino la transizione, garantendo i diritti dei lavoratori e che i benefici derivanti dalla tecnologia siano equamente distribuiti, quindi garantendo i principi basati sulla *privacy* e il fondamento dei diritti del lavoro e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Ruolo fondamentale dovranno svolgere i sindacati, ma il sindacato deve avere un ruolo innovativo, che è quello di garantire, soprattutto nelle nuove forme di svolgimento dell'attività lavorativa connesse all'utilizzo dei dati (*smartworking*, *coworking*, utilizzo di piattaforme digitali), la pienezza dei diritti, trasformandosi nelle cosiddette « *umbrella company* » presenti in

Belgio, e quindi svolgere anche da questo punto di vista, anch'essi stessi, un ruolo di formazione.

L'attenzione principale la vogliamo porre sul ruolo della *blockchain*, perché questo è lo strumento attraverso cui è effettivamente possibile creare innovazione nel mondo del lavoro con una serie di strumenti. Noi sappiamo che la *blockchain*, che è stata presentata in riferimento alle criptovalute, in realtà ha nel suo fondamento un valore importantissimo per quanto riguarda le attività certificatorie. In particolare modo, è già previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2015 il fascicolo elettronico del lavoratore, all'interno del quale è possibile inserire tutte le competenze acquisite dal lavoratore durante la sua attività lavorativa, dall'apprendistato ai contratti di inserimento, alle formazioni specialistiche. Questo ci consentirebbe di avere un'attività di notarizzazione su un sistema ben evidenziato di tutte le attività certificate con un semplicissimo codice di accesso. Non solo, nello studio che è stato portato avanti dall'Università Roma Tre, in collaborazione con il CNEL, questo fascicolo potrebbe essere implementato e utilizzato anche per le politiche attive del lavoro, cosa assolutamente importante, immaginando quindi uno sviluppo di una *blockchain permissioned* riservata a lavoratori, amministrazioni pubbliche, INPS e INAIL.

Che cosa vuol dire? Che qui ci potrebbe essere un'interconnessione di dati attraverso cui sarebbe possibile implementare il fascicolo attraverso una serie di blocchi che riguardano le attività formative svolte dal lavoratore. In più, attraverso questi sistemi potremmo mettere insieme domanda e offerta, perché si potrebbe, aprendo il sistema della *blockchain* alle camere di commercio, alle aziende e così via, far parlare domanda di lavoro con offerta di lavoro, dunque arrivare sostanzialmente a una realtà nella quale si incrociano domanda e offerta attraverso un riferimento ai contratti certificati ed esistenti, in quanto si fa riferimento chiaramente a quelli riconosciuti come tali dal CNEL.

Insomma, si potrebbe arrivare, scelto chiaramente il lavoratore, a inserire automaticamente il contratto scelto e la certificazione all'interno di un sistema che vede implementare anche il fascicolo. In più, si potrebbe dire che attraverso l'incrocio di domanda e offerta si avrebbe la possibilità di sapere quali sono, non per ora, ma attraverso l'intelligenza predittiva, le esigenze che le aziende avranno da qui a due anni e, quindi, sperimentare una formazione che farà sì che fra due anni noi avremo quei lavoratori che sono usciti dal mondo del lavoro, ma che sappiamo potrebbero rientrare con una formazione specifica, chiudendo il cerchio.

PRESIDENTE. Grazie a voi. Ci siamo presi qualche minuto in più, ma avete fatto interventi sicuramente interessanti. Ci avete consegnato questo documento, che leggeremo con grande attenzione, oltre al rapporto, che vi chiedo di lasciarci.

Ritengo che quanto ci avete riferito sia esattamente nelle corde, quantomeno quasi in termini predittivi, di questa Commissione. Ho trovato molto interessante tutto il tema delle *blockchain*, a cui io credo molto anche in termini di certificazione di filiera del dato, che rappresenta un elemento di grande importanza, oltre all'applicazione, come giustamente ricordava lei, avvocato, in ultimo, del valore etico, per cui la formazione viene fatta sotto molti punti di vista proprio per prepararsi a quello che già esiste; ad esempio in questo momento ci sono altre facoltà, penso alle facoltà di filosofia, che non erano così classicamente classificate rispetto ad alcuni ambiti che fanno dell'etica un qualcosa che verrà molto utilizzato, proprio perché l'etica ci insegnerà quanto è buono o quanto è meno buono rispetto a un dato che possibilmente dovrebbe essere certificato — ma secondo me non sarà sempre così — rispetto a tutto ciò che verrà prima riversato e poi restituito. Avverto che i nostri ospiti hanno messo a disposizione della Commissione una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in calce al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 1*).

Nel rinnovare il ringraziamento ai nostri ospiti, dichiaro conclusa l'audizione.

Audizione di rappresentanti di Carter & Benson.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul rapporto tra intelligenza artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro, l'audizione di rappresentanti di Carter & Benson.

Sono collegati da remoto il dottor William Griffini, CEO e rappresentante legale di Carter & Benson, la dottoressa Chiara Arosio e il dottor Lorenzo Bassi, entrambi *partner* di Carter & Benson, società *benefit*. Avete a disposizione circa cinque minuti. Prego, vi ascoltiamo con piacere.

WILLIAM GRIFFINI, CEO e rappresentante Legale di Carter & Benson S.r.l (Intervento in videoconferenza). Grazie dell'invito e di aver richiesto la nostra partecipazione.

Come introduzione generale, dico che parlare di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro è piuttosto complesso, perché si tratta di uno strumento in continua evoluzione e sempre più utilizzato anche a livello aziendale. L'intelligenza artificiale è una delle conseguenze del progresso, essendo un *tool* ancora in crescita, e genera parecchi e discordanti pareri e non poche preoccupazioni. Da una parte, la preoccupazione è legata alla possibilità che l'intelligenza artificiale riduca la domanda, facendo così aumentare la disoccupazione e sostituire l'uomo in mansioni piuttosto importanti.

Dall'altra, è uno strumento estremamente utile a velocizzare e semplificare alcune fasi lavorative, rappresentando a tutti gli effetti una evoluzione positiva. Due facce di una stessa medaglia che hanno, però, un comune denominatore: l'esigenza di conoscere questo nuovo strumento e tutti i *tools* lanciati sul mercato, di essere sempre informati e formati in materia e di usare con consapevolezza un mezzo che,

solo se utilizzato in modo intelligente, può portare a grandi benefici.

Un mezzo che, visti i cambiamenti, è al centro di grandi rivoluzioni, come l'ultima novità: il via libera definitivo all'unanimità del Consiglio UE all'AI Act, la legge europea — la prima al mondo in materia — sull'intelligenza artificiale che disciplina lo sviluppo, l'immissione sul mercato e l'uso dei sistemi di AI in Europa. Perché oggi la grande sfida sull'AI è tra Stati Uniti e Cina, mentre l'Europa — che non ha ancora rilasciato un proprio *tool* — prova a ritagliarsi il suo spazio iniziando a prendere decisioni importanti sul fronte legislativo, puntando prima di tutto sulla garanzia di trasparenza e sicurezza della *privacy* e dei dati. I dati sono uno dei nodi centrali di tutta questa rivoluzione e la provenienza e l'utilizzo degli stessi generano non pochi pensieri e preoccupazioni.

È importantissimo, quindi, che ci sia una legge che detti una serie di obblighi a fornitori e sviluppatori di sistemi di intelligenza artificiale basati su diversi livelli di rischio. Il via libera dell'AI Act, avvenuto il 21 maggio 2024, è più che mai determinante proprio per garantire sicurezza e tutela.

L'AI Act rappresenta la normativa più avanzata al mondo in materia di intelligenza artificiale e sarà efficace negli Stati membri dell'Unione decorsi due anni dalla pubblicazione in *Gazzetta*. Si tratta di regole che impatteranno molto su sviluppatori e fornitori di AI e anche su chi ne farà uso: aziende, enti, professionisti e lavoratori in generale. La legge assicura che i diritti e le libertà siano al centro dello sviluppo di questa tecnologia, garantendone protezione. Salvo eventuali eccezioni, quindi, le aziende che producono AI devono poter dimostrare che il modo in cui sono arrivate a sviluppare la tecnologia non leda i diritti fondamentali e non costituisca un rischio per le persone. Regole che sono sempre più necessarie per garantire e proteggere i diritti fondamentali, per fornire strumenti sicuri, affidabili ed etici.

Tutto questo facendo sempre riferimento ai vantaggi e agli svantaggi dei sistemi di AI, che sono in crescente e rapida

evoluzione. Se da una parte il regolamento europeo garantisce libertà di circolazione di beni e servizi basati sull'intelligenza artificiale, dall'altra tutela i rischi potenziali come il diritto alla riservatezza e alla protezione dei dati personali. La questione della *privacy*, infatti, è uno degli aspetti critici. Ogni giorno vengono raccolte migliaia di informazioni. Questo può migliorare la personalizzazione dei servizi, ma allo stesso tempo può violare la riservatezza. Per questo non possiamo non chiederci da dove vengano oggi i dati analizzati dalle intelligenze artificiali, quali culture rappresentino e che risposte possano generare calcolando anche possibili *bias* e dati distorti o incompleti. In questo caso, le conseguenze possono essere anche negative e non rispondenti alla realtà. Le implicazioni toccano questioni di giustizia, equità, diritti umani e altro.

L'AI, se si basa su dati che contengono stereotipi, può dare risposte sbagliate. Per questo è importante capire e gestire il contesto senza dimenticarne la complessità.

Noi abbiamo elaborato questo scritto per voi, per dare un senso di insieme alla responsabilità del lavoro, dei dati e delle persone.

Se avete domande specifiche, siamo disponibili.

PRESIDENTE. Intanto, vi ringraziamo di nuovo.

Stavo leggendo il documento che ci avete mandato e che è stato distribuito ai commissari di questa Commissione. È un commento, più che altro. Io sono assolutamente d'accordo con lei quando parla di dati. Prima, con gli auditi ascoltati in precedenza, ad esempio, abbiamo parlato dell'importanza della certificazione del dato. Questi ecosistemi di intelligenza artificiale continuamente, secondo dopo secondo, ora dopo ora, incamerano dati che poi, evidentemente, vengono processati e vengono riversati. Secondo noi, ed è uno dei punti su cui ci stiamo focalizzando maggiormente, la certificazione del dato, anche attraverso l'utilizzo di elementi di *blockchain* o qualcosa del genere, per certificare la filiera proprio del dato, è un qualcosa di assolutamente importante. Voi l'avete evidenziato

molto bene, assieme al fatto che, giustamente, ricordate che l'Unione europea — recentemente anche il Governo, ma soprattutto, l'Unione europea — ha elaborato un documento, il cosiddetto « AI Act ».

L'unico dubbio — questa è la domanda, rapidissima, se possibile, perché purtroppo siamo un po' in ritardo con i tempi — che mi viene è questo: riuscirà la politica a normare in tempi certi? Considerato che dall'altra parte c'è un'evoluzione continua, di giorno in giorno, rispetto al tema. Un atto su cui oggi la politica andrà a soffermarsi e a votare, potenzialmente, sarà un atto legislativo ancora attuale tra sei mesi?

WILLIAM GRIFFINI, *CEO e rappresentante Legale di Carter & Benson S.r.l. (Intervento in videoconferenza)*. Bella domanda. L'evoluzione dell'AI in questo periodo dimostra che tutto è molto accelerato. Le quantità di dati raccolti degli utenti raggiunti dai nuovi sistemi di intelligenze artificiali hanno veramente battuto ogni record di copertura. Quindi, secondo me, la risposta è « no ». È un qualcosa che tra un anno sarà già estremamente ampio e lavorato.

A noi manca un prodotto nostro, una AI nostra sulla quale raccogliere i dati europei. In questo momento stiamo dando dati a tutti tranne che a un *tool* nostro. Tra un anno questo *tool* avrà imparato molto, davvero molto, visto che in tre mesi ha raggiunto una quantità di informazioni pari a Instagram in undici anni. Quindi, è logico immaginare che due anni nell'AI sono dieci lustri. No, non sarà in tempo.

PRESIDENTE. Grazie. È stato molto interessante. Avverto che i nostri ospiti hanno messo a disposizione della Commissione una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in calce al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 2*).

Ringrazio e dichiaro conclusa l'audizione.

Audizione di rappresentanti di Fincantieri S.p.A.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul rapporto tra intelligenza artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro, l'audizione di rappresentanti di Fincantieri S.p.A.

Sono presenti il dottor Luciano Sale, direttore risorse umane e beni immobili di Fincantieri S.p.A., e la dottoressa Loretana Cortis, vicepresidente esecutivo e direttore affari istituzionali Italia.

Abbiamo circa cinque minuti ad audizione. Chiedo al dottor Sale di poter intervenire. Grazie.

LUCIANO SALE, *Direttore risorse umane e beni immobili di Fincantieri S.p.A.* Signor presidente, la ringrazio. Buon pomeriggio.

Questa è la rappresentazione del profilo di Fincantieri, *leader* nella cantieristica navale, con un forte posizionamento grazie a tecnologia, innovazione e capacità di esecuzione. Siamo presenti su quattro continenti, 18 cantieri complessivamente, 7,7 miliardi di ricavi nel 2023 e 21 mila, complessivamente, dipendenti diretti, di cui il 52 per cento qui in Italia. È questo su cui, sull'intelligenza artificiale, stiamo facendo le nostre sperimentazioni.

La robotica e l'intelligenza artificiale rappresentano gli abilitatori di un nuovo paradigma lavorativo, dove l'uomo non viene assolutamente sostituito. L'obiettivo è quello di potenziarlo. Questo significa che la tecnologia dovrà migliorare la capacità umana, rendendo il lavoro sempre più efficiente e produttivo.

L'obiettivo di Fincantieri è ambizioso. Il nostro intento è quello di ridurre il *gap* tra la domanda di manodopera che arriva dai nostri cantieri e l'offerta che arriva da parte dell'indotto. La formula è chiara: meno manodopera, più testa d'opera. Questo significa, per noi, ridurre le attività che danno poco valore aggiunto e che sono anche più pericolose, cercando di aumentare sempre più la componente logico-relazionale.

Questo lavoro lo stiamo portando avanti con un *team* di colleghi che analizzano, disegnano e sviluppano tutte le soluzioni tecnologiche, che possono essere, poi, implementate all'interno dell'azienda. Questo è un lavoro che fanno con molta responsabilità. Il nostro obiettivo è quello di essere gradualmente nell'inserimento di queste nuove tecnologie.

Tutto è basato su tre capisaldi fondamentali: l'approccio responsabile, la centralità della persona e l'approccio pragmatico.

Per quanto riguarda l'approccio responsabile, la tecnologia viene integrata con un processo produttivo in modo graduale e ponderato. Per noi l'obiettivo principale è quello di garantire la massima sicurezza dal punto di vista lavorativo e, nello stesso tempo, il benessere dei nostri lavoratori. Questo viene fatto attraverso un'attenta osservazione, un'analisi molto approfondita, prima di essere implementato all'interno dell'azienda, quindi cercando di salvaguardare il più possibile i due capisaldi, che — come dicevo prima — sono la sicurezza e il benessere dei nostri lavoratori.

La centralità della persona non viene meno, nel senso che rimane sempre al centro del processo. Il suo ruolo viene modificato. Noi lavoriamo attraverso un arricchimento delle competenze digitali e anche di supervisione della tecnologia. Quindi, alcuni mestieri, che saranno automatizzati, potranno cambiare, però il ruolo della persona continuerà a essere per noi fondamentale.

L'approccio pragmatico è che questo inserimento all'interno dell'azienda viene fatto con molta cautela. Prima ci sono dei test, che noi facciamo in maniera approfondita, poi, l'inserimento all'interno dell'azienda in maniera più capillare e più invasiva. Ci sono molti test di validazione che ci permettono questa implementazione.

Nelle nostre *slides* vediamo delle foto. In alto a sinistra c'è un drone. Quello ci dà la possibilità, attraverso un algoritmo, di valutare il livello di saldatura, se è fatta bene o meno bene. Poi c'è un *rover*, che trasporta un carrellino, che dà la possibilità di trasportare del materiale all'interno del

cantiere. Anche questo aspetto è molto utile. Il terzo punto riguarda il robotino che, insieme a Comau, abbiamo progettato. Ne abbiamo acquisiti una trentina. Li stiamo implementando, soprattutto per le lavorazioni di saldatura, per noi molto importanti, che sono pericolose e, nello stesso tempo, possono anche essere faticose. Quindi, si tratta di ridurre la manodopera e implementare di più la testa d'opera, che è il nostro cavallo di battaglia in questo momento.

La robotica — come dicevo — non rappresenta una minaccia, assolutamente. Anzi, è un'occasione per riqualificare e valorizzare le competenze delle nostre persone, cercando, poi, di costruire un mondo del lavoro dove vi sia maggior benessere, gratificazione, efficienza e anche una maggiore produttività. Come vedete, stiamo già applicando l'intelligenza artificiale. Lo stiamo facendo a livello singolo, attraverso dei *Copilot* del personale, sino ad arrivare a questioni più complesse, più sofisticate, come una manutenzione predittiva o anche un'analisi della qualità della saldatura. Questi sono, per noi, elementi molto importanti. È l'utilizzo che poi fai dell'intelligenza artificiale che ti permette di implementare alcuni ambiti aziendali importanti.

Il nostro obiettivo è quello di ridurre il lavoro a basso valore aggiunto, cercando di utilizzare quel tempo per valorizzare di più le persone, attraverso anche la formazione, in modo che si possano occupare di attività a maggior valore aggiunto dal punto di vista strategico, dal punto di vista della creatività. Questo creando un benessere complessivo all'interno dell'azienda.

Quanto all'impatto atteso, noi oggi abbiamo una grossa necessità di manodopera. Non è semplice nella cantieristica trovare lavoratori, quindi manodopera pronta. Nel futuro questo ci aiuterà sicuramente a ridurre questo *gap*, ma nello stesso tempo anche a lavorare attraverso un'evoluzione del processo, attraverso attività di maggior valore aggiunto. Su questo ci aspettiamo un aumento, sicuramente, della qualità, della produttività, dell'efficienza, con un maggior

benessere complessivo all'interno dell'azienda.

Da ultimo, un elemento fondamentale è che si dovrebbe ridurre anche l'impatto dal punto di vista della sicurezza. Questi sono elementi, secondo noi, importanti e fondamentali all'interno dei nostri cantieri, dove le attività che hanno meno valore aggiunto sono quelle che rischiano di creare problemi dal punto di vista della sicurezza. Quindi, tutto l'impianto ha un obiettivo anche di questo tipo.

Come possiamo supportare? È chiaro che la base di questo è fare della formazione, all'interno dell'azienda, delle persone dedicate a questo tipo di attività, *upskilling* e *reskilling*. Questo è fondamentale. Però dobbiamo anche buttare un occhio alla scuola. La scuola — dell'ITS abbiamo parlato tante volte — deve essere molto rivolta al cantiere, alla cantieristica e, soprattutto, per fare in modo da lavorare su questo concetto di « testa d'opera ». Noi abbiamo portato avanti il progetto « Maestri del mare », che, da questo punto di vista, è un progetto per noi importante. C'è stato questo salto di qualità dal punto di vista delle attività che le persone portano avanti; lavorazioni che prima venivano fatte manualmente adesso vengono fatte da una macchina guidata da persone.

Questo aiuta sicuramente il livello di specializzazione delle nostre persone. Penso, quindi, che ciò non creerà problemi dal punto di vista occupazionale. Cambierà il nostro modo di lavorare e ci saranno anche nuovi mestieri, quindi sicuramente non ci sarà un impatto negativo sull'occupazione. Anzi, si potrà ridurre il *gap* dal punto di vista della manodopera, con la nascita di nuove mansioni e, soprattutto, si potrà valorizzare la forza lavoro all'interno dell'azienda, che potrà dedicarsi sicuramente ad attività a valore aggiunto maggiore.

Un'ultima cosa. In un contesto normativo, è chiaro che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale deve essere regolamentata. Anche l'etica con cui viene utilizzata e trasfe-

rita è un tema, secondo me, fondamentale. A livello europeo questo è un tema noto, su cui si sta lavorando, quindi non vediamo grandi problematiche.

PRESIDENTE. Grazie, dottor Sale. È stato sicuramente interessante. Questo documento, che ci avete inviato, lo invieremo anche ai colleghi.

Sono particolarmente d'accordo con molti passaggi del suo intervento. Ci sono aziende, come Fincantieri, che evidentemente stanno progredendo sotto questo punto di vista. Prima abbiamo visto delle fotografie dove effettivamente l'intervento umano viene sostituito, ma — immagino — per poi riqualificare lo stesso intervento umano da qualche altra parte. Quello della saldatura immagino sia un *asset* molto importante da poter approfondire, soprattutto oggi e nei prossimi anni, per tutta una serie di elementi, che vanno dalla sicurezza fino ad arrivare ad altri aspetti. Su questo siamo assolutamente d'accordo.

In più le dico che, per quanto sta emergendo da questa indagine conoscitiva, al netto del fatto che la formazione è assolutamente importante, che preparerà le nuove professioni, ritengo che le aziende che approcceranno a questo tipo di tecnologie — come fate voi, come fanno anche altre aziende, approfittando, giustamente, di questo nuovo modo di operare — avranno più *appeal* anche nei confronti della prossima occupazione. Su questo e molto altro siamo d'accordo. Avverto che i nostri ospiti hanno messo a disposizione della Commissione una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in calce al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 3*).

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 14.15.

Licenziato per la stampa
il 25 giugno 2024

**Documentazione presentata
dai rappresentanti dell'Organismo Congressuale Forense.**



CAMERA DEI DEPUTATI

XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato

Indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro

Introduzione

L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale (IA) nel mondo del lavoro sta generando una trasformazione senza precedenti, influenzando profondamente sia i ruoli lavorativi che le dinamiche aziendali. Questa rivoluzione tecnologica, spesso definita come la quarta rivoluzione industriale o "Industrie 4.0", comprende un'ampia gamma di tecnologie avanzate, inclusi i big data, il cloud computing, la robotica collaborativa e l'Internet delle Cose (IoT). Queste innovazioni non solo stanno ridefinendo il concetto di lavoro, ma stanno anche richiedendo un adattamento significativo delle normative e delle pratiche di gestione delle risorse umane.

La Rivoluzione Tecnologica e il Lavoro

La quarta rivoluzione industriale è caratterizzata dall'integrazione di tecnologie avanzate con le attività umane, creando sistemi cibernetici (Cyber-Physical Systems) che modificano profondamente i connotati della prestazione lavorativa. Questo processo di trasformazione è guidato da un'interazione crescente tra uomo e macchina, che genera nuove forme di lavoro come lo smart working e il crowd work. Questi modelli operativi permettono ai lavoratori di svolgere le loro attività in modo più flessibile, indipendentemente da vincoli spaziali e temporali, grazie all'uso di piattaforme digitali.

Impatti dell'IA sui Ruoli Lavorativi

L'IA sta sostituendo molti lavori manuali e ripetitivi, tipici dell'economia fordista, con processi automatizzati. Ad esempio, negli Stati Uniti, l'automazione della produzione di hamburger e la robotizzazione delle catene di supermercati hanno ridotto la necessità di manodopera umana in questi settori. Tuttavia, l'IA non elimina solo posti di lavoro; ne crea anche di nuovi, richiedendo competenze tecnologiche avanzate. Le previsioni indicano un aumento della domanda per professionisti specializzati in tecnologia, ingegneri e tecnici sanitari, riflettendo una trasformazione significativa nella struttura occupazionale.

Secondo uno studio del McKinsey Global Institute, si prevede che circa il 30% delle ore lavorative

Organismo Congressuale Forense
Via Valadier 42, 00193 Roma
Tel : 0689325861

E-Mail: amministrazione@organismocongressualeforense.news
Pec : organismocongressualeforense@pec.it



attuali potrebbero essere automatizzate entro il 2030. Questo cambiamento interesserà settori come la sanità, le STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), la gestione delle arti e dei contenuti creativi, e i professionisti legali e aziendali. Anche se l'automazione potrebbe ridurre il numero di posti di lavoro in alcuni settori, è previsto un aumento netto dei posti di lavoro in altri settori, in particolare quelli legati alla tecnologia e ai servizi alla persona.

Professioni Emergenti

L'adozione dell'IA sta portando alla nascita di nuove professioni. I ruoli emergenti includono:

- **Ingegnere dell'Intelligenza Artificiale:** responsabile dello sviluppo e implementazione di soluzioni di IA.
- **Analista di Business Intelligence:** utilizza i dati per guidare le decisioni aziendali.
- **Specialista in Machine Learning:** sviluppa modelli predittivi per migliorare i processi aziendali.
- **Ethicist dell'IA:** assicura che l'uso dell'IA sia conforme a standard etici e normativi

Middle Management e l'IA

Il ruolo del middle management è fondamentale nella traduzione delle strategie aziendali in azioni concrete. Con l'introduzione dell'IA, i middle manager devono integrare queste nuove tecnologie nei processi aziendali, utilizzando strumenti di analisi predittiva per prendere decisioni più informate e migliorare l'efficienza operativa. L'IA può supportare i middle manager nel gestire il flusso di informazioni e nell'interpretare le dinamiche aziendali, ma non può sostituire competenze umane cruciali come l'empatia e l'intelligenza emotiva, essenziali per motivare i dipendenti e mantenere un ambiente di lavoro positivo.

I middle manager devono quindi sviluppare nuove competenze per navigare in questo nuovo contesto tecnologico. Devono essere in grado di comprendere e utilizzare strumenti di IA, gestire team distribuiti geograficamente e adattarsi rapidamente ai cambiamenti. La loro capacità di interpretare e tradurre le strategie aziendali in azioni concrete rimane cruciale, ma ora è amplificata dall'uso di tecnologie avanzate che possono migliorare l'efficienza e l'efficacia delle loro decisioni.

La Quarta Rivoluzione Industriale e le Nuove Competenze

Competenze Tecniche e Soft Skills

La transizione verso un'economia basata sull'IA richiede nuove competenze. Oltre alle competenze tecniche come la programmazione e l'analisi dei dati, sono cruciali anche le soft skills come il pensiero critico, la risoluzione dei problemi e la capacità di adattamento. I lavoratori devono essere

Organismo Congressuale Forense
Via Valadier 42, 00193 Roma
Tel : 0689325861

E-Mail: amministrazione@organismocongressualeforense.news
Pec : organismocongressualeforense@pec.it



pronti a imparare continuamente e ad adattarsi ai rapidi cambiamenti tecnologici.

Formazione e Riqualificazione

Le istituzioni educative e le aziende devono collaborare per offrire programmi di formazione e riqualificazione che preparino i lavoratori alle nuove realtà del mercato del lavoro. L'università LUM, ad esempio, offre corsi di laurea focalizzati sull'ingegneria gestionale e l'informatica per la transizione digitale, fornendo competenze all'avanguardia in IA e altre tecnologie emergenti.

Il Futuro del Lavoro: Una Visione di Integrazione

Collaborazione Uomo-Macchina

Nel futuro del lavoro 4.0, la collaborazione tra uomo e macchina sarà fondamentale. Le tecnologie di IA e automazione non devono essere viste come sostituti dei lavoratori, ma come strumenti che amplificano le capacità umane. Questa sinergia può portare a una maggiore produttività e innovazione, con le macchine che gestiscono i compiti ripetitivi e gli esseri umani che si concentrano su attività creative e strategiche.

Politiche e Regolamentazioni

È essenziale che i governi sviluppino politiche che supportino questa transizione, proteggendo i diritti dei lavoratori e garantendo che i benefici della tecnologia siano distribuiti equamente. Le normative devono evolversi per affrontare le sfide poste dall'IA, inclusi i temi di sicurezza sul lavoro, privacy dei dati e impatti sociali.

Sfide e Opportunità per il Diritto del Lavoro

L'adozione diffusa dell'IA solleva nuove questioni giuridiche, richiedendo un adeguamento delle normative del diritto del lavoro. È essenziale che il quadro giuridico garantisca diritti e tutele adeguati ai lavoratori in un contesto in evoluzione. Ad esempio, lo smart working necessita di regolamentazioni chiare che stabiliscano i diritti alla disconnessione, alla formazione continua e alla sicurezza sul lavoro, anche quando le attività sono svolte da remoto.

Le normative esistenti devono essere adattate per affrontare le nuove realtà del lavoro digitale. È fondamentale garantire che i lavoratori abbiano accesso a diritti e tutele adeguati, indipendentemente dal luogo in cui lavorano. Ciò include la protezione della privacy, la sicurezza sul lavoro e la garanzia di condizioni di lavoro eque. Le normative devono evolversi per riflettere le nuove dinamiche del lavoro e per garantire che i lavoratori siano protetti in questo nuovo contesto.

Organismo Congressuale Forense
Via Valadier 42, 00193 Roma
Tel : 0689325861

E-Mail: amministrazione@organismocongressualeforense.news
Pec : organismocongressualeforense@pec.it



Privacy e Controllo nel Lavoro Digitale

L'uso diffuso di tecnologie IA comporta rischi significativi per la privacy dei lavoratori. Il controllo a distanza e la raccolta di dati sensibili richiedono regolamentazioni rigorose per prevenire abusi. È necessario garantire che il trattamento dei dati sia conforme ai principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza previsti dal Regolamento UE 679 del 2016 (GDPR). La protezione della privacy dei lavoratori è una sfida crescente con l'adozione dello smart working. I datori di lavoro devono essere trasparenti riguardo alle pratiche di raccolta dei dati e garantire che i dati siano utilizzati in modo etico e conforme alle normative. Questo include l'implementazione di misure di sicurezza robuste per proteggere i dati dei lavoratori e la garanzia che i lavoratori siano informati e consapevoli dei loro diritti.

Innovazione e Nuove Forme di Lavoro

Il crowd work rappresenta una sfida significativa per il diritto del lavoro. I lavoratori che operano in questo ambito spesso affrontano condizioni di lavoro precarie, con compensi bassi e scarse tutele. È fondamentale sviluppare un quadro normativo che garantisca diritti minimi, come un compenso equo, la sicurezza sul lavoro e la protezione contro i licenziamenti ingiustificati. Recenti sentenze giurisprudenziali, come quelle della Corte di Appello di Torino, stanno iniziando a riconoscere i diritti dei lavoratori della gig economy, ma è necessaria una regolamentazione più ampia e uniforme.

L'innovazione tecnologica sta creando nuove opportunità di lavoro, ma anche nuove sfide. Il diritto del lavoro deve evolversi per affrontare queste sfide e garantire che tutti i lavoratori abbiano accesso a tutele e diritti adeguati. Ciò include la regolamentazione delle piattaforme digitali e la protezione dei lavoratori della gig economy, che spesso operano in condizioni di lavoro non regolamentate e precarie.

Il Ruolo del Sindacato

I sindacati devono adattarsi alle nuove realtà digitali per rappresentare efficacemente i lavoratori. Devono promuovere la formazione continua per aiutare i lavoratori ad acquisire competenze necessarie per interagire con le nuove tecnologie e negoziare condizioni di lavoro che bilancino flessibilità e sicurezza. Inoltre, i sindacati devono digitalizzarsi e offrire servizi online per raggiungere i lavoratori della gig economy, garantendo loro le tutele di un lavoro dignitoso come definito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Il ruolo dei sindacati è cruciale per garantire che i lavoratori siano protetti in un contesto di lavoro in continua evoluzione. I sindacati devono lavorare per garantire che i lavoratori abbiano accesso a formazione e opportunità di sviluppo professionale, oltre a negoziare condizioni di lavoro che riflettano le nuove realtà del lavoro digitale. Devono anche essere proattivi nel proteggere i diritti dei

Organismo Congressuale Forense
Via Valadier 42, 00193 Roma
Tel : 0689325861

E-Mail: amministrazione@organismocongressualeforense.news
Pec : organismocongressualeforense@pec.it



lavoratori e nel garantire che le nuove tecnologie siano utilizzate in modo etico e responsabile.

Il ruolo della blockchain

Questa tecnologia, per le sue caratteristiche di sicurezza, trasparenza e immutabilità dei dati, può rappresentare nel mondo del lavoro lo strumento per attuare finalmente il cambiamento in direzione indicata da industria 4.0

Il nuovo modello produttivo nel cui perimetro è necessario operare è “Impresa 4.0”, un modello imprenditoriale nel quale sono profondamente integrate le risorse tecnologiche, l’intelligenza artificiale, gli algoritmi, i big data e l’IoT. Ciò ha destrutturato il mondo del lavoro, modificato le categorie classiche della subordinazione, il concetto di spazio ove svolgere la prestazione lavorativa, la scansione del tempo del lavoro. Le nuove esigenze chiedono processi innovativi, prestazioni innovative, infrastrutture innovative. In quest’ottica l’elemento dirompente è costituito dall’**ingresso della blockchain nel contesto del mondo del lavoro.**

Se è vero, infatti, che la *blockchain* è stata in origine immaginata per le transazioni economiche attraverso [criptovalute](#), è altrettanto vero che questa tecnologia, per le sue caratteristiche di sicurezza, trasparenza e immutabilità dei dati, può rappresentare nel mondo del lavoro, lo strumento per attuare finalmente il cambiamento.

L’approccio normativo alla blockchain

Dal punto di vista normativo, sia le risoluzioni comunitarie, sia le disposizioni interne, consentono un approccio regolamentato.

In particolar modo con l’articolo 8 ter del D L n. 135/2018 convertito nella legge 11 febbraio 2019 n. 12, l’ordinamento nazionale ha definito i registri distribuiti e gli *smart contract*, consentendo il ricorso a tali tecnologie, come supporto per la gestione e la regolamentazione di quelle che sono alcune caratteristiche proprie del rapporto di lavoro.

Da dove iniziare: il punto di partenza potrebbe essere rappresentato dal **fascicolo elettronico del lavoratore** previsto al Dlgs 150/2015, che costituisce per l’appunto il fascicolo personale del lavoratore in cui registrare “*le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua durante l’arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo formale ed informale secondo gli indirizzi dell’Unione Europea*”.

Attraverso il fascicolo elettronico e l’identità digitale il lavoratore potrebbe certificare tutti i propri percorsi formativi con strumenti di **notarizzazione**.

Organismo Congressuale Forense
Via Valadier 42, 00193 Roma
Tel : 0689325861

E-Mail: amministrazione@organismocongressualeforense.news
Pec : organismocongressualeforense@pec.it



Inoltre, come evidenziato in uno studio congiunto del 2018 portato avanti dal CNEL e dell'Università degli Studi di Roma Tre, il fascicolo potrebbe essere implementato e variamente utilizzato nelle politiche attive del lavoro, immaginando lo sviluppo di una *blockchain permissioned*, riservata ai lavoratori, e alle Amministrazioni Pubbliche coinvolte nelle politiche attive del lavoro (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL ecc.) sulla quale vi sia una interconnessione dei dati, che consenta di implementare il fascicolo attraverso una serie di blocchi contenenti informazioni in ordine alla attività formativa, stato dell'occupazione, utilizzo degli ammortizzatori sociale ecc.

È possibile altresì immaginare, come in parte argomentato da uno studio del Dipartimento di Ingegneria Elettronica dell'Università di Cagliari del 2017, una *blockchain permissioned*, implementata con motori di *blockchain* pubblica (Ethereum, Parity, Eos, Algoran) e software *open source* (Hyperledger, Corda ecc), nella quale vi siano all'interno come nodi indipendenti, le Camere di Commercio, le Associazioni Sindacali, il CNEL, l'INPS, l'INAIL, le Associazioni Datoriali, le Università, gli Enti di Formazione riconosciuti, che ne gestiscano la *governance*, e poi come partecipanti gli attori del mondo del lavoro: i datori di lavoro e i lavoratori.

In tal modo tutte le attività e gli adempimenti inerenti il lavoro potrebbero trovare operatività all'interno di un [registro distribuito](#), condiviso, replicabile, accessibile simultaneamente, decentralizzato su basi crittografiche, verificabile da ciascun partecipante, non alterabile, non modificabili.

Il lavoratore certificherebbe il proprio status lavorativo attraverso il fascicolo elettronico, nel quale far confluire la propria storia lavorativa; a titolo esemplificativo, i titoli di studio, le specialistiche, i rapporti di lavoro succedutesi nel tempo, la formazione acquisita, generando così uno specifico profilo, i cui dati nel rispetto della normativa del [GDPR](#) sarebbero accessibili al solo lavoratore, titolare della chiave crittografica.

Le *skills* verrebbero validate dai nodi anche in funzione dell'interconnessione dei dati dagli stessi già detenuti, e le ulteriori attività formative notarizzate dagli Enti di Formazione accreditata ove risulta svolto il percorso formativo.

Il profilo del lavoratore si incrocerebbe con la selezione di personale avanzata dalle aziende, facendo così incontrare domanda e offerta.

Su tale tecnologia, si potrebbero implementare *smart contract*, con meccanismo di consenso [proof of stake](#), attraverso i quali, dopo l'incontro di domanda e offerta dar vita alla formalizzazione del contratto, accedendo alle tipologie contrattuali validate, come presenti nei data base del CNEL, e di qui regolamentare i futuri adempimenti amministrativi (comunicazioni INPS, INAIL, ecc) derivanti dal rapporto di lavoro attraverso la tecnologia *blockchain*.

Organismo Congressuale Forense
Via Valadier 42, 00193 Roma
Tel : 0689325861

E-Mail: amministrazione@organismocongressualeforense.news
Pec : organismocongressualeforense@pec.it



I contraenti, obbligandosi ad accettare il risultato delle elaborazioni dello **smart contract**, possono con facilità regolamentare gli adempimenti amministrativi, e se del caso anche economici, qualora si prevedesse la corresponsione delle retribuzioni in **criptovaluta**.

Il codice dello **smart contract** essendo trasparente è facilmente ispezionabile, consentendo così ogni verifica di conformità normativa.

Conclusioni

La rivoluzione tecnologica rappresentata dall'IA porta con sé sfide e opportunità. Alterando i connotati delle prestazioni di lavoro e creando nuove forme di occupazione, l'IA può avere un impatto benefico sull'uomo e migliorare l'efficienza e la produttività. Tuttavia, è fondamentale per garantire che i diritti dei lavoratori siano protetti in questo nuovo contesto. La collaborazione tra tecnologia e umanità deve essere gestita con attenzione per evitare che l'uomo diventi schiavo della macchina e per promuovere un futuro del lavoro che valorizzi le capacità umane uniche e irripetibili.

In sintesi, il lavoro 4.0 non rappresenta solo una trasformazione tecnologica ma una profonda evoluzione sociale ed economica che richiede un impegno collettivo per costruire un futuro del lavoro più equo e sostenibile.

Proposte di Solving Solution

1. **Formazione Continua:** Incentivare la collaborazione tra università, istituzioni e aziende per creare programmi di formazione continua, focalizzati sulle competenze digitali e trasversali necessarie per il lavoro 4.0.
2. **Regolamentazione Adeguata:** Adattare le normative esistenti per affrontare le nuove realtà del lavoro digitale, garantendo diritti e tutele adeguati ai lavoratori indipendentemente dal luogo in cui lavorano.
3. **Trasparenza e Etica nell'IA:** Promuovere l'adozione di linee guida etiche per l'utilizzo dell'IA, garantendo trasparenza e minimizzando il bias algoritmico e la violazione della privacy.
4. **Integrazione Uomo-Macchina:** Incentivare l'uso di tecnologie IA come strumenti per amplificare le capacità umane, piuttosto che sostituirle, promuovendo la collaborazione tra uomo e macchina.
5. **Sostegno ai Lavoratori della Gig Economy:** Sviluppare un quadro normativo che protegga i lavoratori della gig economy, garantendo compensi equi e condizioni di lavoro sicure.

Organismo Congressuale Forense
Via Valadier 42, 00193 Roma
Tel : 0689325861

E-Mail: amministrazione@organismocongressualeforense.news
Pec : organismocongressualeforense@pec.it



6. **Digitalizzazione dei Sindacati: Supportare la digitalizzazione dei sindacati per rappresentare efficacemente i lavoratori nell'era digitale, offrendo servizi online e promuovendo la formazione continua.**

Roma, 23 maggio 2024



Indagine «IMPRESSE E AVVOCATI» 2023 | Esperienza e ricorso alla figura professionale dell'Avvocato da parte delle imprese in Italia.

Presentazione dei risultati principali della ricerca

Roma, 18/04/2024 (2022-257OFC/P02)

**Console
Avvocato®**
by OPEN

CASSAFORENSE

Lextel
powered by
Visura
FACTA GROUP

Agenda

PREMESSA

RICORSO ALLA FIGURA LEGALE

LA CONSULENZA IN MATERIA LEGALE

CONTENZIOSO: L'ESPERIENZA DELLE IMPRESE

IMPRESE E NUOVE NORMATIVE

LA FIGURA DELL'AVVOCATO

METODO E BACK-UP

Premessa | Presentazione dell'indagine

*Questo documento presenta i risultati dell'indagine «IMPRESE E AVVOCATI 2023: l'esperienza e il ricorso alla figura professionale dell'Avvocato da parte delle imprese in Italia». Lo studio è stato realizzato dall'Organismo Congressuale Forense in collaborazione con l'Istituto di Ricerca Format Research, specializzato nelle indagini sulle imprese.

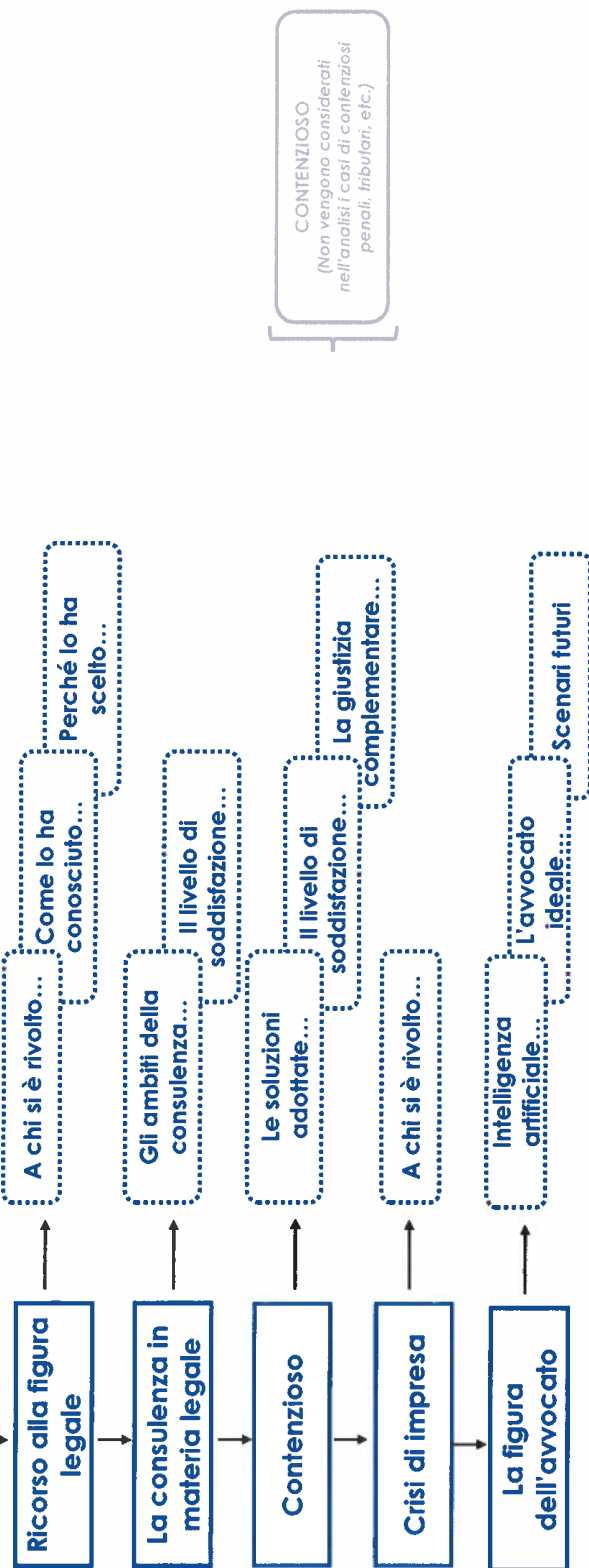
*L'Osservatorio «Imprese e Avvocati», giunto ormai alla sua seconda edizione, dopo il suo esordio nel 2022, viene effettuato in ordine ai seguenti obiettivi conoscitivi: **Rilevare, descrivere e analizzare la relazione delle imprese italiane con la figura professionale dell'Avvocato, come lo hanno conosciuto, i canali informativi utilizzati da parte delle imprese per informarsi sui legali, le strategie di utilizzo delle imprese degli studi legali ai quali hanno deciso di affidarsi, le modalità e le caratteristiche della relazione, i temi per i quali viene cercata la figura del legale in termini di consulenza (preventiva) ed assistenza tecnica, le caratteristiche della relazione con riferimento alle modalità di pagamento delle prestazioni e dei corrispettivi, l'esperienza che le imprese hanno fatto dei servizi offerti dai legali e dagli studi legali nei casi di contenzioso, etc.**

*Lo studio è stato effettuato per mezzo di una indagine di campo, basato su un **campione statisticamente rappresentativo dell'Universo delle imprese italiane con un numero di addetti compreso tra «3» e «249» (micro imprese, piccole imprese e medie imprese), operative ovunque in Italia nei seguenti settori di attività economica: manifattura, costruzioni, commercio, turismo e servizi, incluse le imprese del cosiddetto «finance»**. Sono state effettuate complessivamente 1.300 interviste con il Sistema Cati (Computer Assisted Telephone Interview) e Cawi (Computer Assisted Web Interview) per mezzo di un questionario strutturato, preventivamente concordato con la Committente. Le interviste sono state effettuate nel periodo: 17 ottobre – 8 novembre 2023.

*Si mette in evidenza che nel corso della passata edizione dell'Osservatorio «Imprese e Avvocati», ossia nello studio del 2022 il campione di imprese utilizzato era formato esclusivamente da imprese del terziario (commercio, turismo e servizi), fatto questo che rende i dati della nuova edizione 2023 non sempre confrontabili con quelli che vennero rilevati all'epoca. I risultati dei due lavori sono stati comunque messi a confronto ovunque possibile, segnalando quando necessario nel testo l'eventuale riduzione del livello di attendibilità del dato di confronto.

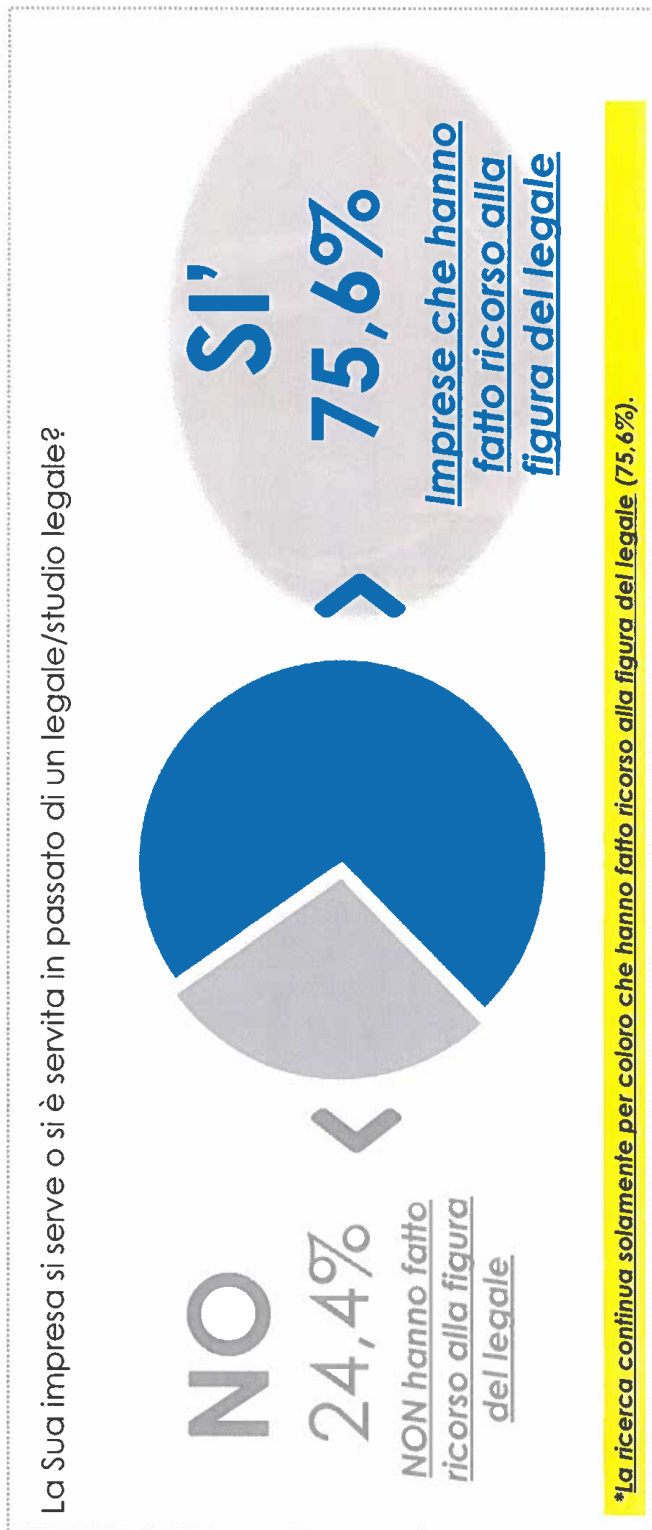
Premessa | La rete dei fenomeni posti sotto osservazione.

Gli eventi per la crescita delle periferie. La cultura come fattore di sviluppo e coesione sociale



Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Le imprese che si rivolgono ad un legale | Il 75,6% delle imprese si serve o si è servita in passato di un legale o di uno studio legale.



Base campione: 1.720 casi. I dati sono riportati all'universo.

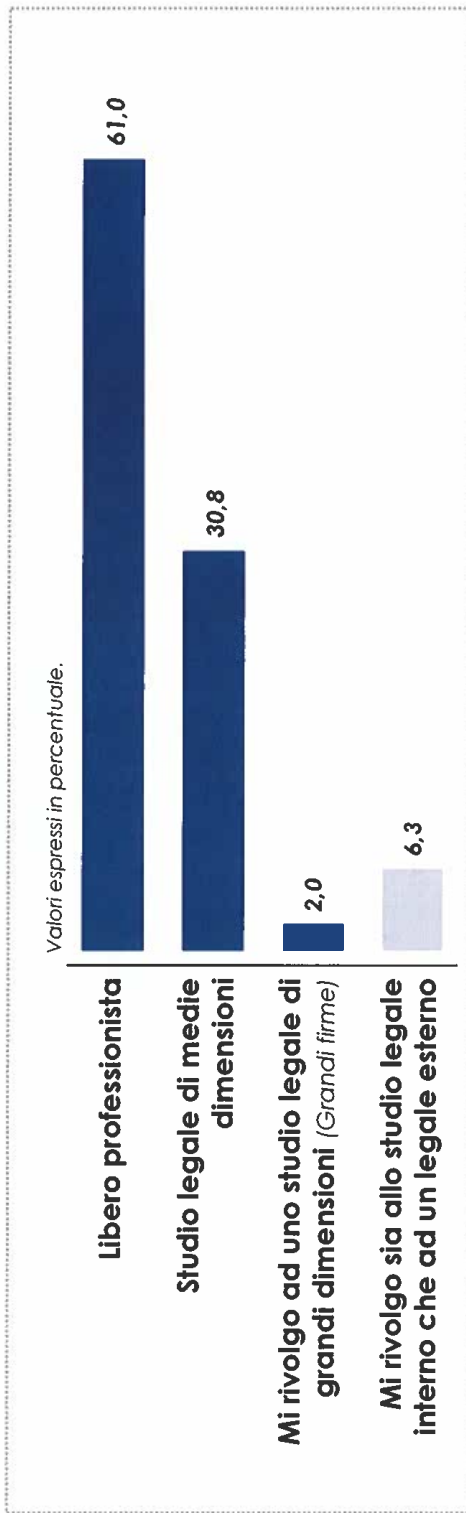
format
research

Roma, 18 aprile 2024 | 5

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

I legali ai quali si rivolgono le imprese | Quando le imprese non dispongono di uno studio legale interno, nel 61% dei casi le imprese si rivolgono ad un libero professionista, il 30,8% si rivolge invece ad uno studio legale di medie dimensioni e il 2% ad uno studio legale più grande.

A chi si rivolge - o si è rivolta in passato - la Sua impresa in via prevalente per le esigenze di carattere legale?



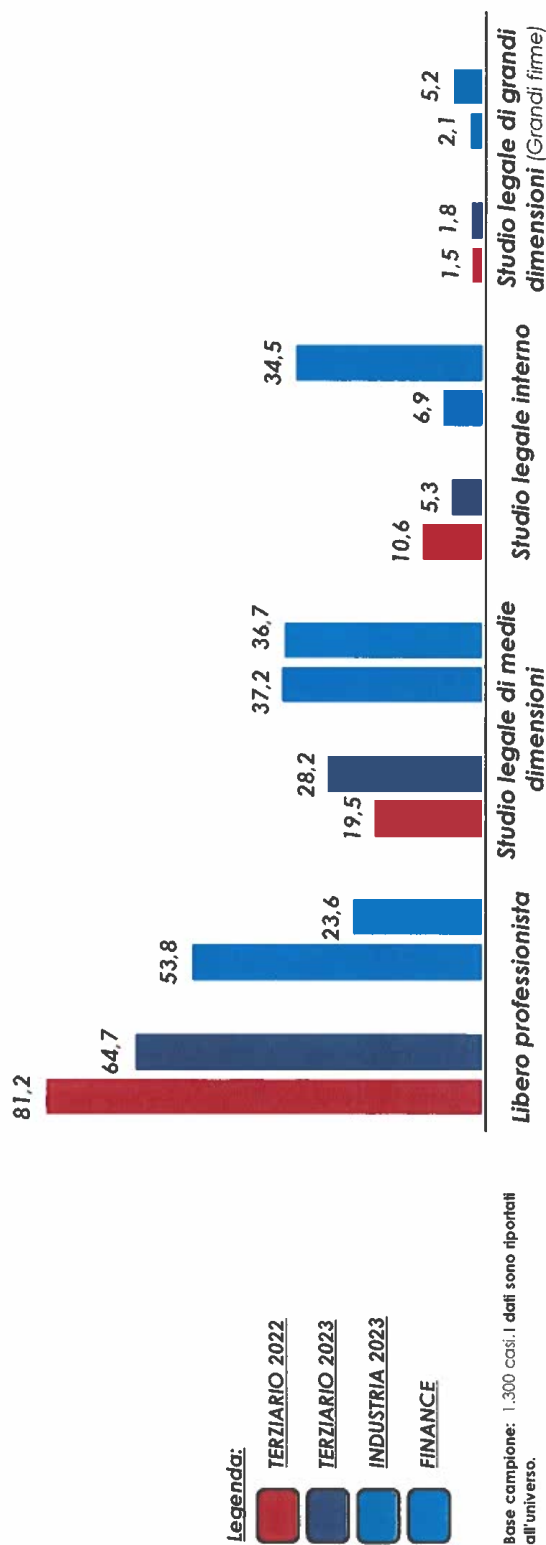
Base campione: 1.300 casi. I dati sono riportati all'universo.



Roma, 18 aprile 2024 | 6

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

I legali ai quali si rivolgono le imprese | Accentuazioni statistiche. L'impiego del «libero professionista» prevale presso le imprese del terziario. Il dato dell'utilizzo degli studi legali di medie dimensioni e delle cosiddette «grandi firme» è più accentuato presso le imprese dell'industria e presso gli operatori del settore finance. Presso questi ultimi per altro assai accentuato risulta anche l'utilizzo dello «studio legale interno».



Legenda:
 ■ TERZIARIO 2022
 ■ TERZIARIO 2023
 ■ INDUSTRIA 2023
 ■ FINANCE

Base campione: 1.300 casi. I dati sono riportati all'universo.



Roma, 18 aprile 2024 | 7

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

La relazione tra imprese e legali | Il 60,2% delle imprese ha un rapporto stabile e di fiducia con un proprio legale. Quasi il 40% delle imprese non ha un rapporto stabile con un legale, ovvero il 24,9% non ha un legale di riferimento e si serve di legali diversi a seconda dell'esigenza o del livello di specializzazione necessaria ed il 14,9% pur avendo un legale di riferimento, si rivolge anche ad altri a seconda del livello di specializzazione necessaria.

Quale tra le seguenti affermazioni descrive meglio la relazione che intercorre tra la Sua impresa ed il legale/lo studio legale di cui questa si serve?

60,2%

Abbiamo un nostro legale di riferimento, con il quale abbiamo un rapporto stabile e di fiducia

14,9%

Abbiamo un legale di riferimento; tuttavia, ci rivolgiamo anche ad altri legali, per avere un parere ulteriore o quando è necessario disporre di un legale con una particolare specializzazione

24,9%

Ci serviamo di legali esterni, **ma non abbiamo un legale di riferimento**, in caso di bisogno ci serviamo di un legale piuttosto di un altro, magari in funzione della specializzazione richiesta dalla questione di volta in volta considerata

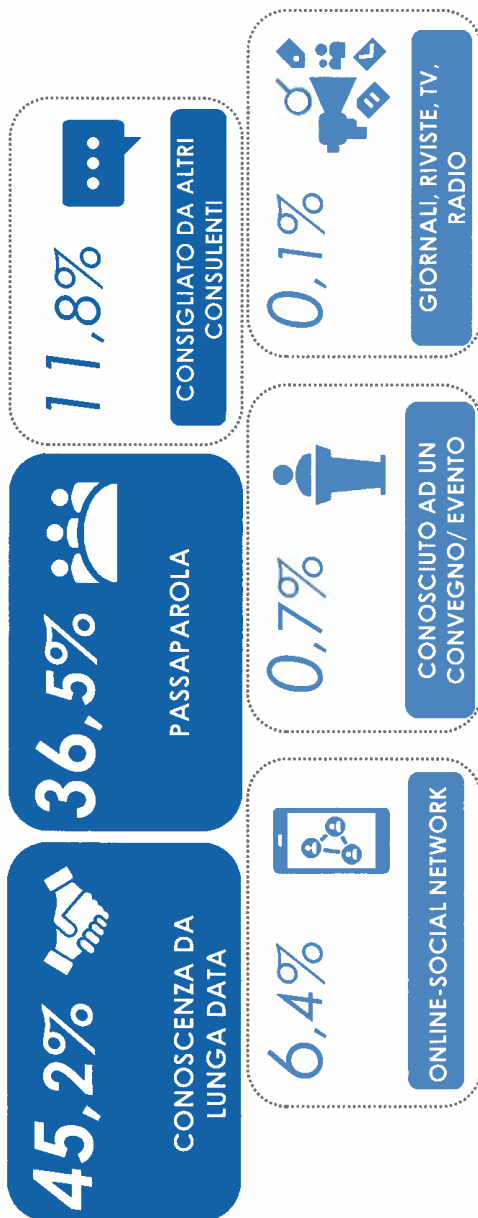
Base campione: 1.300 casi. I dati sono riportati all'universo.
Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | **8**

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Canali di conoscenza dei legali delle imprese | La conoscenza da lunga data (magari anche in termini di legame alla famiglia dell'imprenditore) ed il passaparola tra imprenditori e amici costituiscono i principali canali di conoscenza del legale da parte delle imprese. In sintesi è attraverso la «relazione diretta» o il «consiglio di altri» che le imprese arrivano a conoscere i legali dei quali poi decidono di servirsi.

Attraverso quale canale ha conosciuto l'Avvocato (o lo studio legale) della Sua impresa o che comunque la sua impresa ha usato in passato?



Base campione: 1.300 casi. La somma dei valori è diversa da 100 perché erano ammesse risposte multiple. I dati sono riportati all'universo.

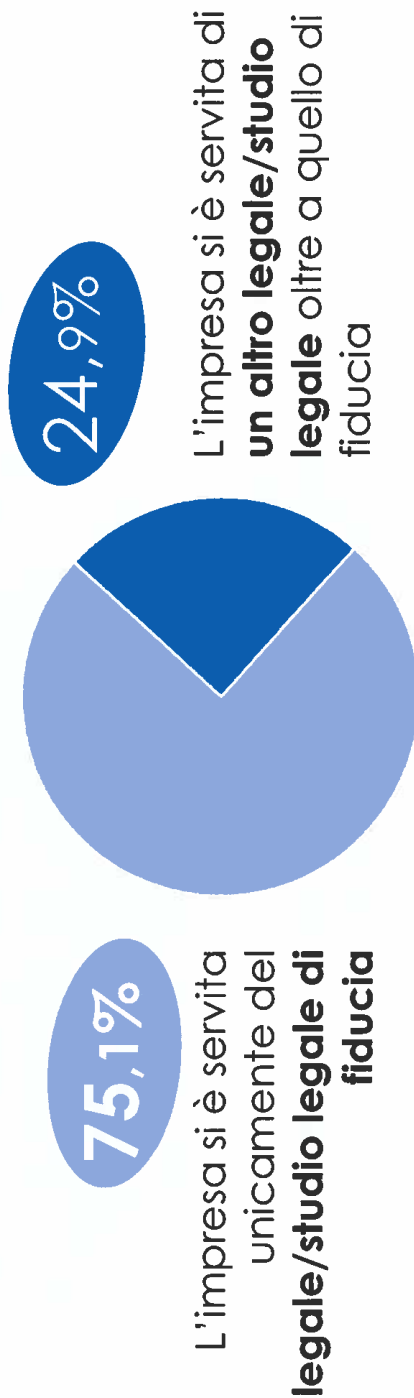
format research

Roma, 18 aprile 2024 | 9

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Il ricorso ad «altri legali» quando già si ha un «legale di fiducia» | Presso le imprese che intrattengono un rapporto stabile con un legale di fiducia (sono oltre il 60% circa) il 24,9%, di fatto una impresa ogni quattro, si serve anche di «altri legali» in caso di bisogno (es. assistenza specialistica).

(Domanda posta alle imprese che hanno un rapporto stabile con un legale di fiducia) La Sua impresa si è servita di un altro legale o studio legale diverso da quello con cui lavora abitualmente?



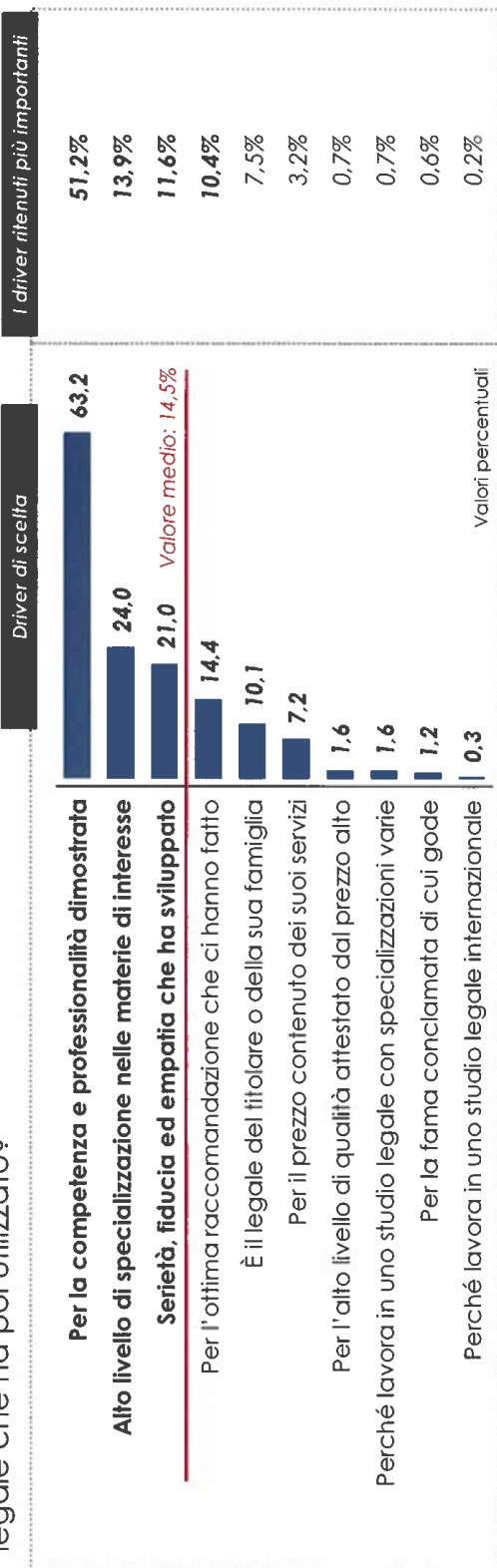
Base campione: 782 casi. I dati sono riportati all'universo.
Format
 RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 10

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Le ragioni della scelta del legale | La prima ragione della scelta del legale –con il quale poi si è deciso di intraprendere un rapporto- ha a che fare con la competenza e la professionalità dimostrata (importanza del passaparola). Segue l'alto livello di specializzazione e la serietà, la fiducia e l'empatia che il legale avrà saputo trasmettere.

Quali sono state le ragioni sulla scorta delle quali la Sua impresa ha deciso di servirsi dei servizi del legale che ha poi utilizzato?



Base campione: 1.300 casi. La somma dei valori è diversa da 100 perché erano ammesse risposte multiple. I dati sono riportati all'universo.

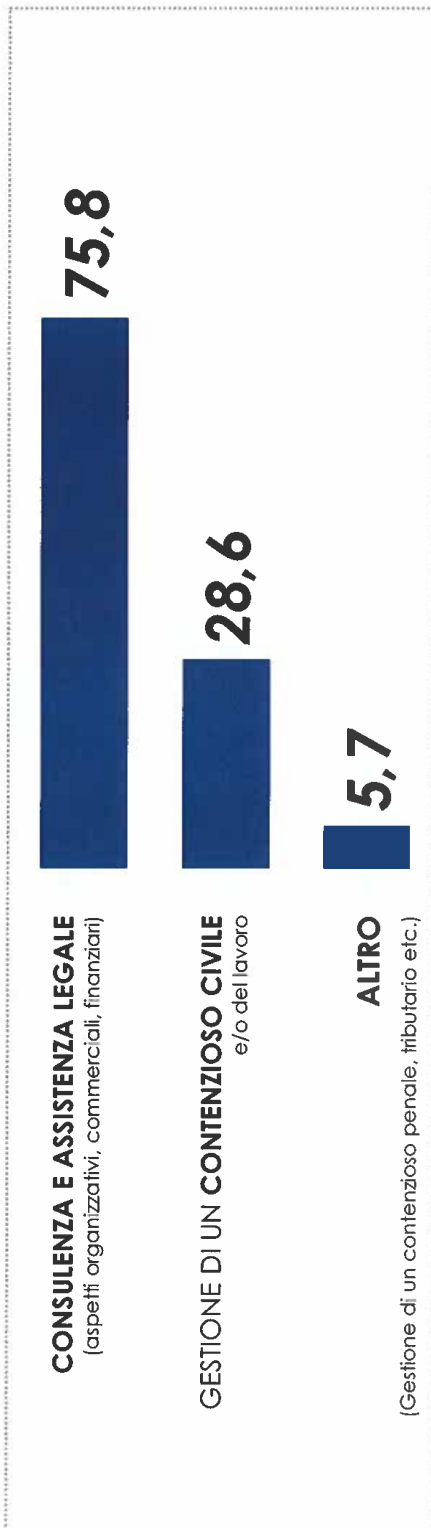
Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 11

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Strategie di utilizzo del legale da parte delle imprese | Quasi il 76% delle imprese fa ricorso al legale per la consulenza in materia di assistenza legale (aspetti organizzativi dell'impresa, aspetti commerciali e finanziari, etc), quasi il 29% delle imprese ricorre al legale per la gestione di un contenzioso civile. Il 5,7% utilizza il legale per la gestione di contenzioso penale, tributario, etc.

Negli ultimi dieci anni, la Sua impresa ha ricevuto assistenza legale, ovvero è ricorso al consiglio, alla consulenza, al parere del proprio legale per quali delle seguenti attività



Valori percentuali

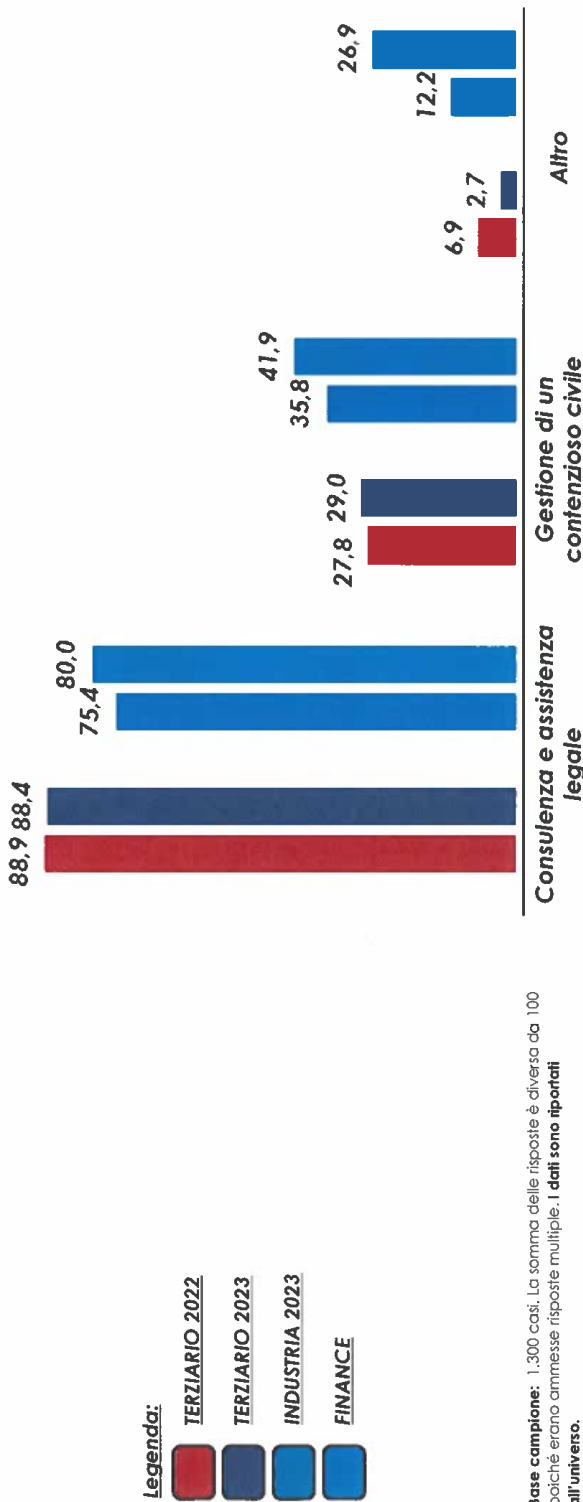
Base campione: 1.300 casi. La somma delle risposte è diversa da 100 poiché erano ammesse risposte multiple. I dati sono riportati all'universo.

Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 12

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Strategie di utilizzo del legale da parte delle imprese | Accentuazioni statistiche. Si evidenzia come l'utilizzo del legale per la gestione di un contenzioso civile prevale presso le imprese dei settori dell'industria e del finance, nonché l'utilizzo assai accentuato dell'utilizzo delle imprese «finance» del legale per la gestione del contenzioso di natura penale e/o tributario.



Base campione: 1.300 casi. La somma delle risposte è diversa da 100 poiché erano ammesse risposte multiple. I dati sono riportati

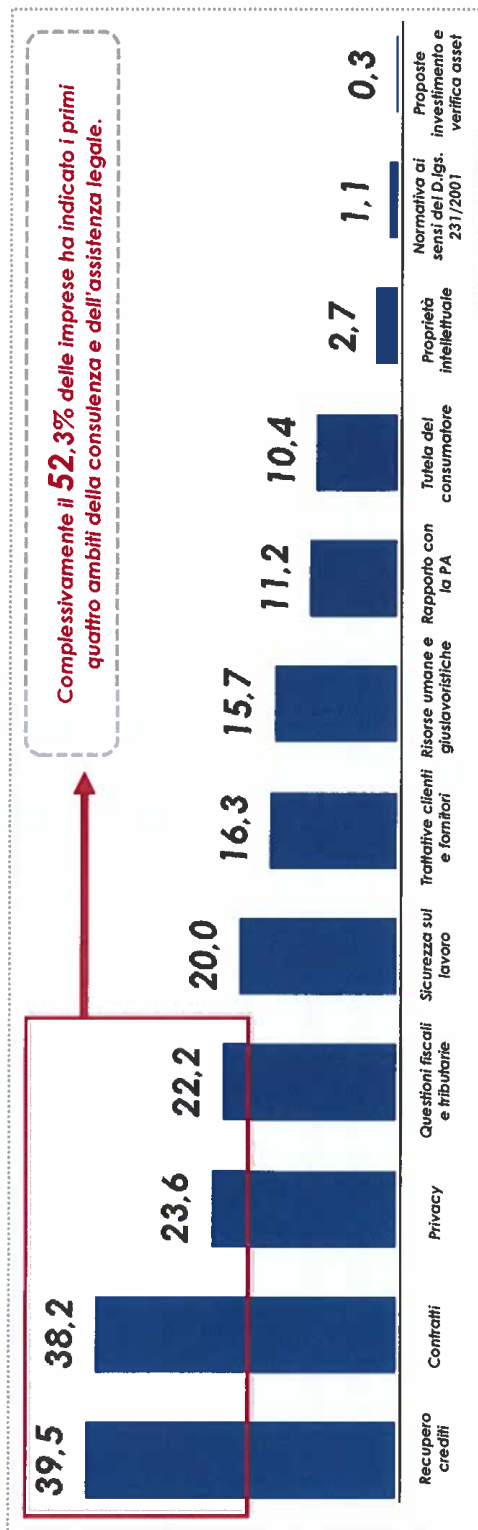


Roma, 18 aprile 2024 | 13

Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari

Gli ambiti della consulenza e dell'assistenza legale richiesti dalle imprese | Gli ambiti principali sono quelli del recupero crediti (quasi il 40% delle imprese) e della supervisione (quando non «stesura») dei contratti commerciali. Un'impresa ogni quattro utilizza il legale per questioni di privacy e oltre una ogni cinque per la consulenza su materie fiscali e per la sicurezza sul lavoro.

(Rispondono solo le imprese che fanno / hanno fatto ricorso a un legale per la consulenza e l'assistenza legale) Per quali ambiti avete richiesto la consulenza e l'assistenza legale?



Base campione: 985 casi. Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari. I dati sono riportati all'universo.

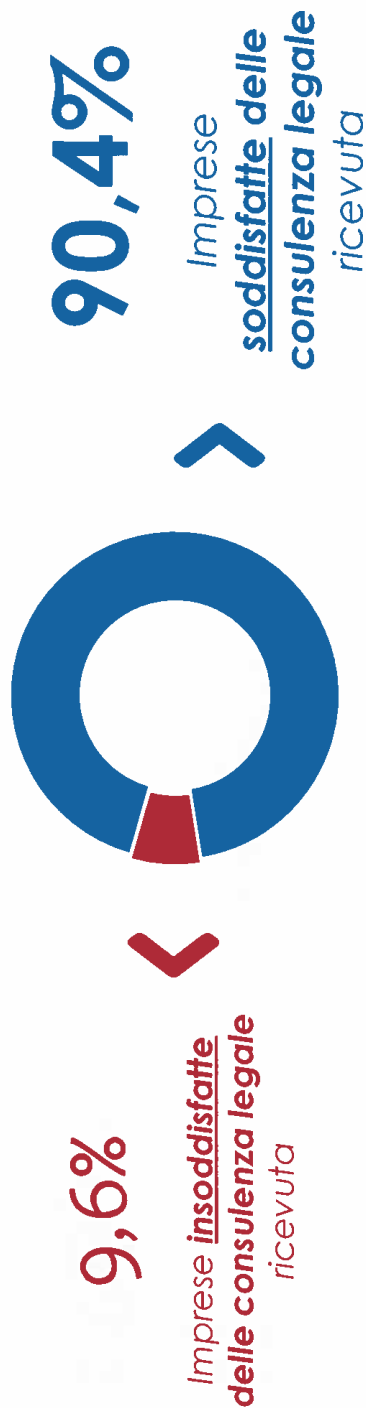
Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 14

Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari

Gli ambiti della consulenza e dell'assistenza legale: il livello di soddisfazione generale | Complessivamente, il 90,4% delle imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari si ritiene soddisfatta del servizio ricevuto.

Complessivamente, in base alla vostra esperienza, l'impresa quanto è rimasta soddisfatta dell'assistenza e consulenza legale negli ambiti di necessità dell'azienda?



Base campione: 985 casi. Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari. I dati sono riportati all'universo.

format
RESEARCH

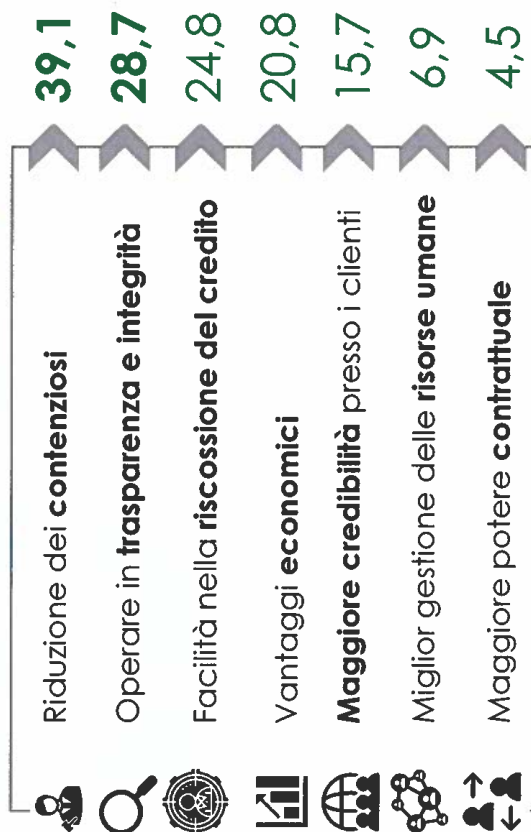
Roma, 18 aprile 2024 | 15

Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari

Le ragioni della soddisfazione delle imprese verso i servizi di consulenza ricevuti dai propri legali | Grazie alla consulenza legale ricevuta le imprese sono riuscite a «ridurre il contenzioso», operare in condizioni di trasparenza e integrità, a migliorare le proprie performance dal punto di vista economico.

In riferimento all'assistenza legale ricevuta, quali sono i maggiori benefici ricevuti dall'impresa?

I MAGGIORI BENEFICI DELLA CONSULENZA LEGALE



90,4%

Imprese
soddisfatte delle
consulenze legali
ricevute

base campione: 985 casi. Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari e hanno dato voto 7-10. I dati sono riportati all'universo.

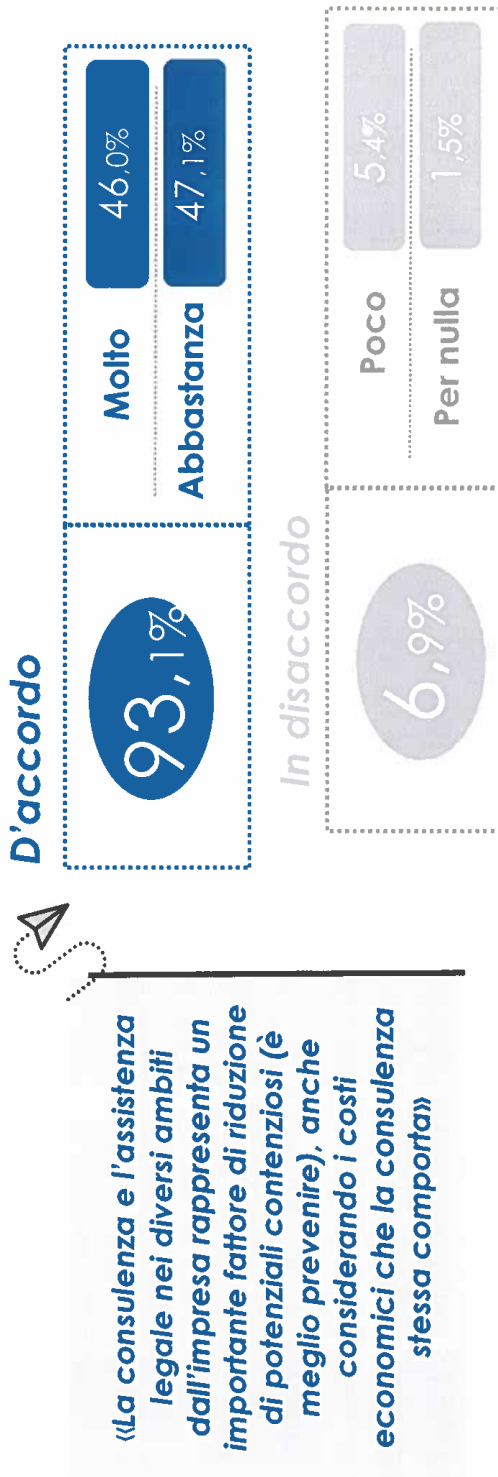


Roma, 18 aprile 2024 | 16

Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari

La consulenza come fattore di prevenzione | Il 93,1% delle imprese che hanno usufruito della consulenza del proprio legale ritengono che questa abbia costituito un importante fattore di riduzione dei potenziali contenziosi.

Complessivamente, quanto è d'accordo con la seguente affermazione "La consulenza e l'assistenza legale nei diversi ambiti dall'impresa rappresenta un importante fattore di riduzione di potenziali contenziosi (è meglio prevenire), anche considerando i costi economici che la consulenza stessa comporta"?



Base campione: 985 casi. Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari. I dati sono riportati all'universo.

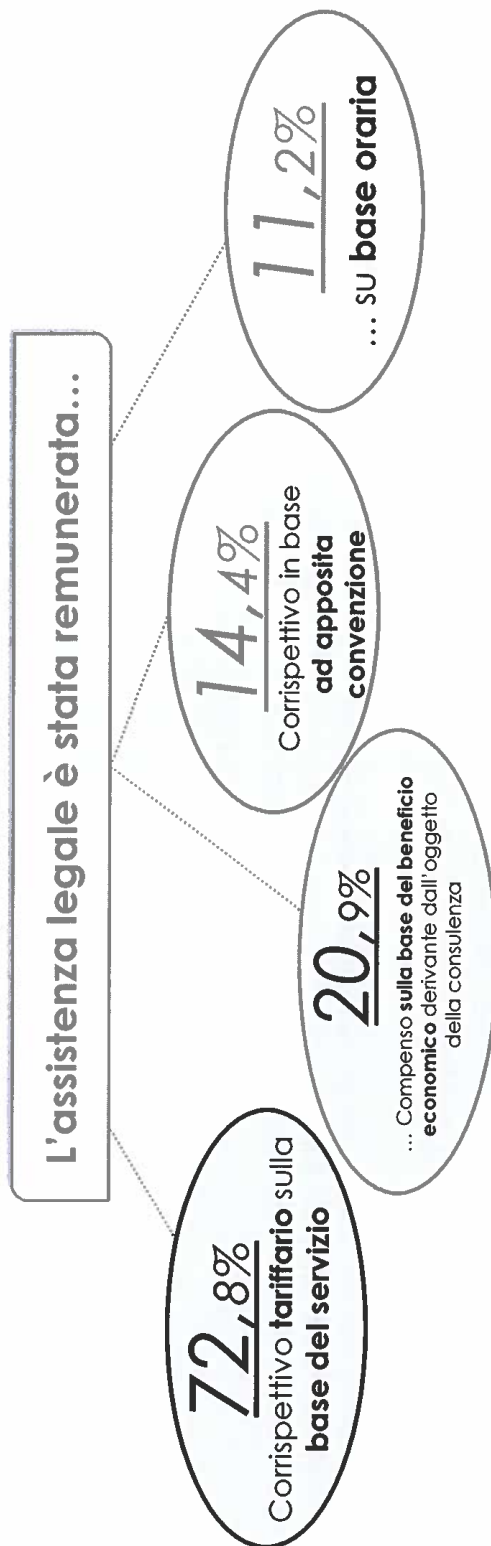
Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 17

Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari

Il riconoscimento economico dei servizi di consulenza ed assistenza legale | Quasi il 73% delle imprese usufruisce dei servizi di consulenza pagando un corrispettivo tariffario sulla base del servizio fruito, il 20% sulla base del beneficio economico derivante dall'oggetto della consulenza, il 14,4% sulla base di una apposita convenzione e l'11,2% su base oraria.

Come sono stati remunerati i servizi di assistenza legale ricevuti dall'impresa?

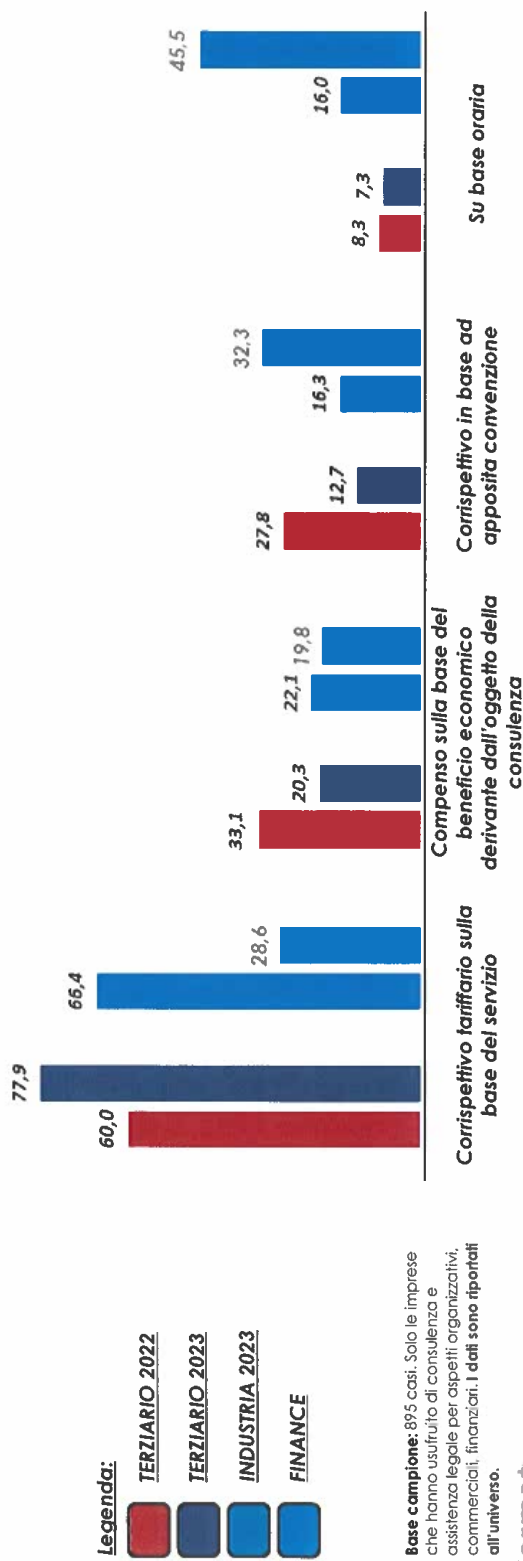


Base campione: 895 casi. Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari. La somma dei valori è diversa da 100 perché erano ammesse risposte multiple. I dati sono riportati all'universo.



Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari

Il riconoscimento economico dei servizi di consulenza ed assistenza legale | Accentuazioni statistiche. Presso le imprese del settore «finance» prevalgono quelle che pagano il corrispettivo ai propri legali per i servizi di consulenza ed assistenza svolti sulla base di una apposita convenzione e su base oraria.



Base campione: 895 casi. Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari. I dati sono riportati all'universo.



Roma, 18 aprile 2024 | 19

Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari

La «relazione legale – impresa»: le modalità del rapporto con riferimento ai servizi di consulenza e assistenza legale | Oltre il 60% delle imprese gestiscono la consulenza e l'assistenza legale «a chiamata», ossia soltanto nei casi in cui ritengono di averne bisogno. Il 40% circa delle imprese gestisce al contrario la consulenza legale in modo strutturato e continuativo. Per altro presso il 22,6% di queste imprese il consulente legale si rapporta con l'impresa a tutti i livelli e non soltanto con i titolari.

Con riguardo al rapporto tra impresa e legale, come definirebbe principalmente tale relazione?



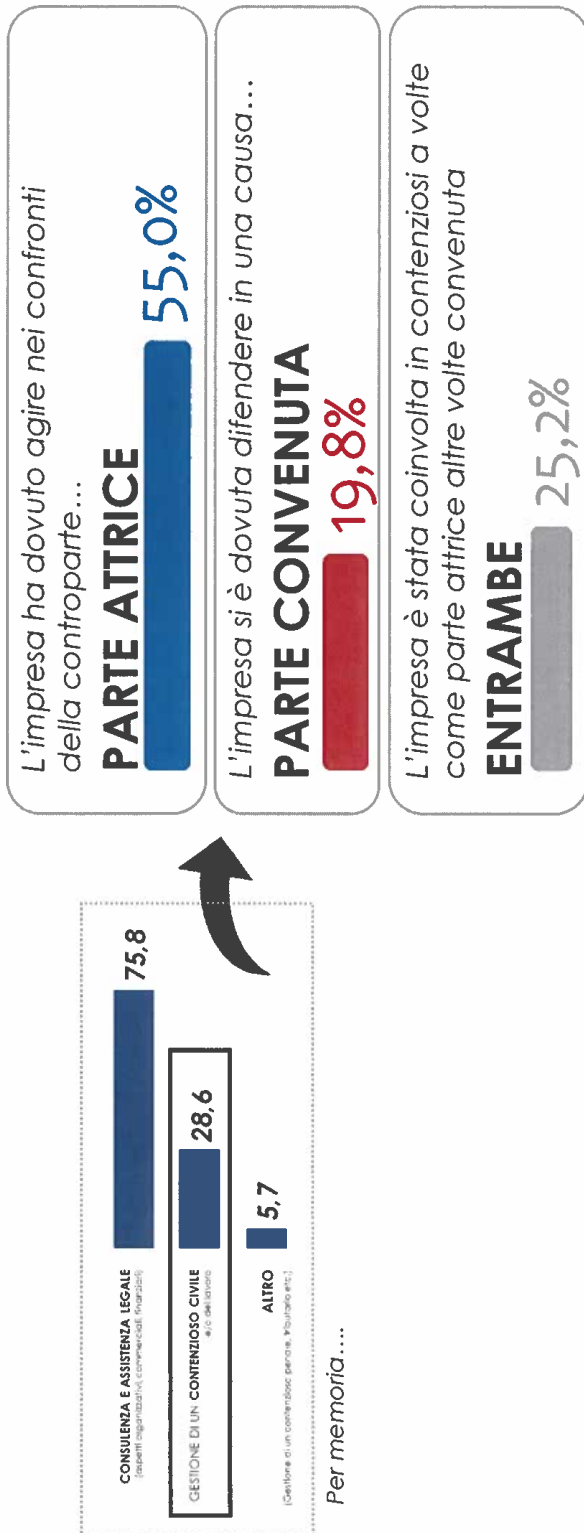
Base campione: 985 casi. Solo le imprese che hanno usufruito di consulenza e assistenza legale per aspetti organizzativi, commerciali, finanziari. I dati sono riportati all'universo. **Format Research**

Roma, 18 aprile 2024 | 20

Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro

Il contenzioso nell'esperienza delle imprese | Nel 55,0% dei casi l'impresa ha agito come parte attrice mentre nel 19,8% si è difesa come parte convenuta. Il 25,2% delle imprese è stata coinvolta in contenziosi sia come parte attrice che convenuta

Relativamente al/ai contenzioso/i che ha/hanno coinvolto l'impresa...

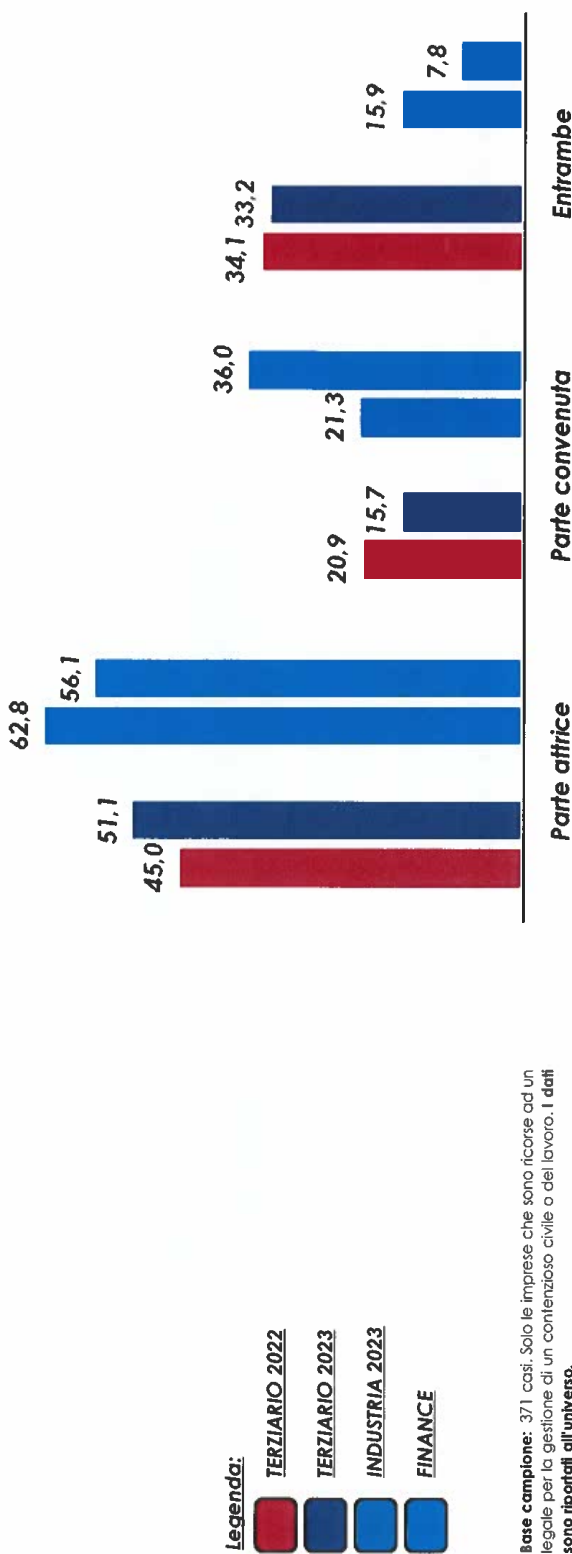


base campione: 371 casi. Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro. I dati sono riportati all'universo.



Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro

Il contenzioso nell'esperienza delle imprese | Accentuazioni statistiche. Si evidenzia come presso l'industria (manifattura + industria) prevalgono le imprese che hanno fatto esperienza di un contenzioso come «parte attrice», mentre nell'ambito del settore «finance» siano assai più accentuate le imprese che hanno sperimentato un contenzioso come «parte convenuta».



Base campione: 371 casi. Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro. I dati sono riportati all'universo.

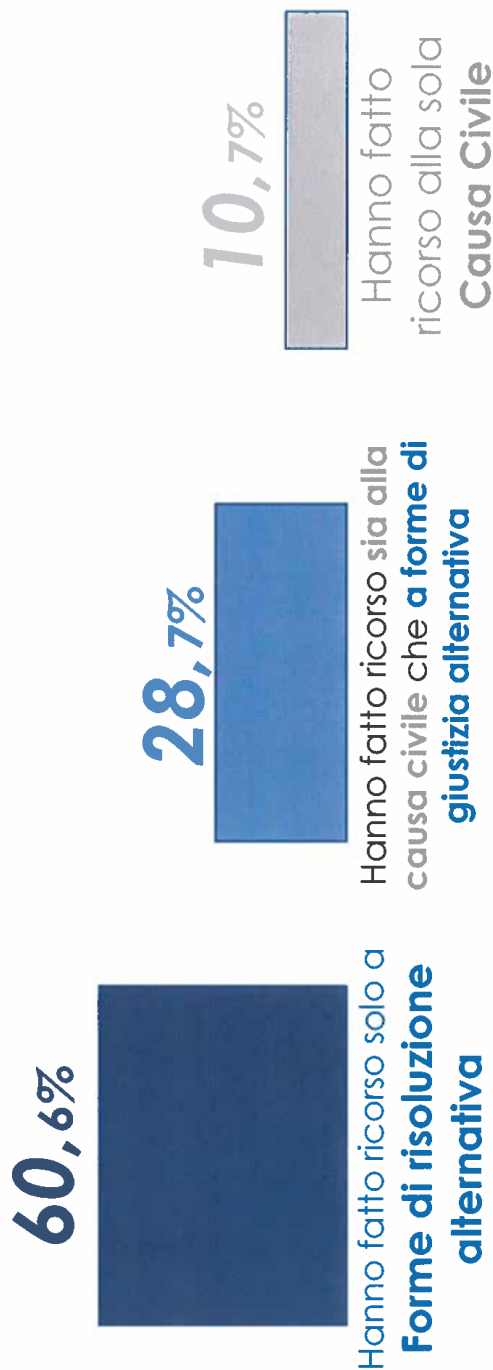


Roma, 18 aprile 2024 | 22

Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro

Il contenzioso: le soluzioni adottate | Il 60,6% delle imprese hanno gestito il contenzioso facendo riferimento solo a forme di risoluzione alternativa, il 28,7% hanno fatto ricorso sia alla causa civile che a forme di giustizia alternativa, il 10,7% hanno fatto ricorso solo alla causa civile.

Quale soluzione è stata adottata per la gestione del contenzioso?



Base campione: 371 casi. Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro. I dati sono riportati all'universo.

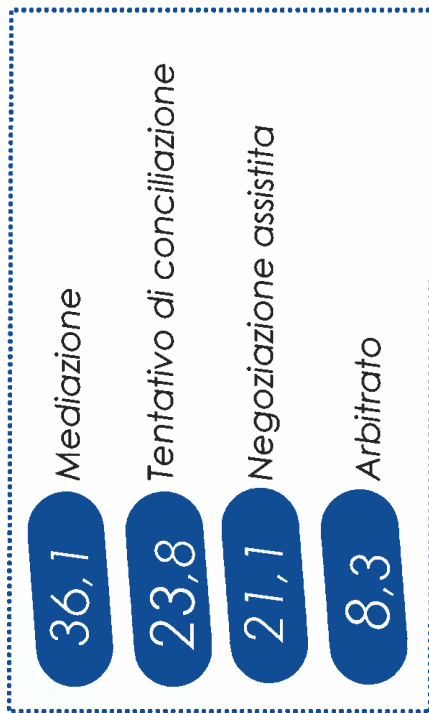
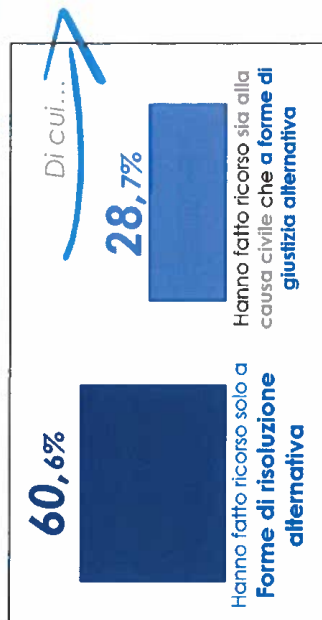


Roma, 18 aprile 2024 | 23

Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro

Il contenzioso: le soluzioni adottate | La mediazione è la forma di risoluzione alternativa a cui hanno fatto maggiore ricorso le imprese (36,1%). Segue il tentativo di conciliazione (23,8%) e la negoziazione assistita (21,1%).

Quale soluzione è stata adottata per la gestione del contenzioso?



base campione: 331 casi. Solo le imprese hanno optato per forme di risoluzione alternativa. I dati sono riportati all'universo.



Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro

Chi ha scelto di entrare in causa | Tra le imprese che sono andate in causa, il 40,7% ha scelto tale procedimento affidandosi al parere del legale sulla base dei possibili scenari. Di contro, il 59,3% ha scelto autonomamente questa forma di risoluzione, trovando supporto nel proprio legale.

Quale figura ha determinato la scelta di entrare in causa?

Ha scelto di entrare in causa.....



Base campione: 40 casi. Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o del lavoro. I dati sono riportati all'universo.

Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 25

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Crisi di impresa | L'87,7% delle imprese si affiderebbe al proprio legale di fiducia nel caso in cui dovesse ricorrere al nuovo codice della «crisi di impresa», piuttosto che ad altri specialisti.

Nel caso in cui la Sua impresa dovesse ricorrere al nuovo codice della “Crisi di impresa”, si affiderebbe agli specialisti messi a disposizione dalla Camera di Commercio o preferirebbe affidarsi al proprio legale di fiducia per moderare gli accordi con fornitori e creditori della Sua impresa?



Base campione: 1.300 casi. I dati sono riportati all'universo.
Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 26

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

Intelligenza artificiale | Il 9,7% delle imprese ritiene che in futuro la figura dell'avvocato potrà essere sostituita da programmi di intelligenza artificiale, il 77,8% è convinto del contrario mentre il rimanente 12,5% non ha ancora le idee ben chiare a riguardo.

Lei ritiene che in futuro la figura dell'avvocato potrà essere sostituita da programmi di intelligenza artificiale?



Base campione: 1.300 casi. I dati sono riportati all'universo.
Format
 RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 27

Imprese industria, terziario e finance; microimprese, piccole imprese e medie imprese

La figura del «legale ideale» | Il 72,8% delle imprese immagina l'avvocato ideale come un professionista di grande esperienza, con un lungo stato di servizio e che si contraddistingue per i suoi modi formali e autorevoli. Per il 27,2% delle imprese l'avvocato ideale è «giovane e ambizioso» e con importanti prospettive di crescita e carriera davanti.

L'avvocato ideale per la Sua impresa è...



Base campione: 1.300 casi. I dati sono riportati all'universo.
Format
RESEARCH

Roma, 18 aprile 2024 | 28

Metodo | Scheda tecnica della ricerca

COMMITTENTE

Organismo Congressuale Forense

AUTORE

Format Research Srl (www.formatresearch.com)

OBIETTIVI DEL LAVORO

Indagine sull'esperienza e sul ricorso alla figura professionale dell'Avvocato da parte delle imprese in Italia.

DISEGNO DEL CAMPIONE

Campione statisticamente rappresentativo dell'universo delle imprese italiane della manifattura, delle costruzioni, del commercio, del turismo, dei servizi e del finance. Domini di studio del campione: Area (nord-ovest, nord-est, centro, sud e isole); Dimensione (3-9 addetti, 10-49 addetti, 49-259 addetti), settore di attività (manifattura, costruzioni, commercio, turismo, servizi, finance).

NUMEROSITA' CAMPIONARIA

Numerosità campionaria complessiva: 1.300 casi. Anagrafiche (non reperibili): 14.501 (73,7%); rifiuti: 1.017 (5,2%); isosistruzioni: 1.518 (78,9%), Intervallo di confidenza 95% (Errore +2,7%). Fonte delle anagrafiche delle imprese: Camere di commercio.

METODO DI CONTATTO

Interviste telefoniche somministrate con il Sistema Cati (Computer Assisted Telephone Interview) / Cawi (Computer Assisted Web Interview).

TECNICA DI RILEVAZIONE

Questionario strutturato.

PERIODO DI EFFETTUAZIONE DELLE INTERVISTE

Dal 17 ottobre al 8 novembre 2023.

CODICE DEONTOLOGICO

La rilevazione è stata realizzata nel rispetto del Codice deontologico dei ricercatori europei Esomar, del Codice deontologico Assirm (Associazione istituti di ricerca e sondaggi di opinione imprese italiani), e della «Legge sulla Privacy» (articolo 13 del d.lgs. 196 del 2003 e Regolamento UE n. 679/2016 art. 13-14).

DIRETTORE DELLA RICERCA

Dott. Pierluigi Ascani (Direttore di Ricerca)
Dott. Stefano Ascani (Coordinatore di ricerca).



Metodo | Universo rappresentato e struttura del campione Universo delle imprese Campione realizzato delle imprese

SETTORE FINANCE Totale (oltre 2 addetti) 24.336

Universo delle imprese

	3-9	10-49	50-249	Totale
NORD OVEST				
manifattura	37.216	20.786	3.908	61.910
costruzioni	31.317	6.557	447	38.321
commercio	40.859	10.599	1.154	52.612
turismo	30.621	5.622	236	36.489
servizi	122.345	12.715	2.617	137.677
totale	262.357	56.279	8.362	327.038
NORD EST				
manifattura	29.406	18.202	3.389	50.997
costruzioni	22.121	5.401	298	27.820
commercio	29.830	8.282	855	38.867
turismo	26.369	6.257	234	32.860
servizi	83.290	8.731	1.481	93.502
totale	191.016	46.873	6.257	244.146
CENTRO				
manifattura	29.906	12.211	1.455	43.572
costruzioni	20.236	4.589	267	25.092
commercio	34.371	7.685	553	42.609
turismo	26.726	5.025	184	31.945
servizi	91.165	9.182	1.856	102.183
totale	202.413	38.672	4.315	245.400
SUD E ISOLE				
manifattura	41.809	10.537	1.206	53.552
costruzioni	25.942	6.205	404	32.551
commercio	65.601	10.612	678	76.891
turismo	41.374	5.696	188	47.258
servizi	93.659	11.667	1.702	107.028
totale	268.334	46.717	4.176	317.229
ITALIA				
manifattura	138.336	61.736	9.958	210.030
costruzioni	99.616	22.752	1.416	123.784
commercio	170.660	37.178	3.240	211.078
turismo	125.059	22.600	842	148.501
servizi	390.478	42.275	7.656	440.409
totale	924.150	186.541	23.112	1.133.803

SETTORE FINANCE Totale (oltre 2 addetti) 320

Campione realizzato dalle imprese

	1-9	10-49	50-249	Totale
NORD OVEST				
manifattura	30	32	44	106
costruzioni	4	44	12	60
commercio	24	12	12	48
turismo	6	8	0	14
servizi	18	26	28	72
totale	82	122	96	300
NORD EST				
manifattura	10	18	34	62
costruzioni	6	30	4	40
commercio	16	12	10	38
turismo	10	4	0	14
servizi	18	22	36	76
totale	60	86	78	224
CENTRO				
manifattura	20	32	28	80
costruzioni	14	18	4	36
commercio	14	18	12	44
turismo	10	6	4	20
servizi	14	16	20	50
totale	72	90	68	230
SUD E ISOLE				
manifattura	26	18	14	58
costruzioni	14	18	16	48
commercio	26	22	6	54
turismo	10	18	2	30
servizi	8	10	18	36
totale	84	86	56	226
ITALIA				
manifattura	86	100	120	306
costruzioni	38	110	36	184
commercio	80	64	40	184
turismo	36	36	6	78
servizi	58	74	96	228
totale	298	384	298	980

Questo documento è la base per una presentazione orale, senza la quale ha limitata significatività e può dare luogo a fraintendimenti.

Sono proibite riproduzioni, anche parziali, del contenuto di questo documento, senza la previa autorizzazione scritta di Format Research.

2023 © Copyright Format Research Srl



Format Research s.r.l.
Via Ugo Balzani 77, 00162 Roma, Italia
Tel +39-06-86.32.86.81, Fax +39-06-86-38-4976
info@formatresearch.com
cif. p. iva e reg. imp. roma 0-6268-61004
rea roma 747042, cap. soc. € 25.850.000 i.v.
www.formatresearch.com
Membro: Assim, ContCommercio, Esomar, SIS

Format Business Intelligence s.r.l.
Via Sebastiano Caboto 22/a, 33170
Pordenone, Italia
format@pe-c-formatbusinessintelligence.com
cif. p. iva e reg. imp. pordenone 01786200939
rea pordenone 104460, cap. soc. € 10.000,00
i.v.



"IMPRESE E AVVOCATI" 2024

Esperienza e ricorso alla figura professionale
dell'Avvocato da parte delle imprese in Italia

A cura di Format Research

Roma, 18 aprile 2024

**Consolle
Avvocato®**
by OPEN

C CASSAFORENSE

Lextel
powered by **Visura**
TAMETA GROUP

Indagine «IMPRESE E AVVOCATI» 2024

*Esperienza e ricorso alla figura professionale dell'Avvocato
da parte delle imprese in Italia*

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
2. ABSTRACT.....	7
3. RICORSO ALLA FIGURA LEGALE.....	13
4. LA CONSULENZA IN MATERIA LEGALE	22
5. CONTENZIOSO: L'ESPERIENZA DELLE IMPRESE	29
6. CRISI DI IMPRESA	38
7. LA FIGURA DELL'AVVOCATO	41
9. ALCUNE CONSIDERAZIONI ULTERIORI	47
10. CONCLUSIONI.....	52

L'indagine "Imprese e Avvocati 2024" è un progetto promosso dall'Organismo Congressuale Forense.

Il Report che ne riporta i risultati è stato realizzato da un gruppo di lavoro di Format Research Srl diretto dal Dott. Pierluigi Ascani.

Lo studio è stato effettuato per mezzo di una indagine di campo, basata su un campione statisticamente rappresentativo dell'Universo delle imprese italiane con un numero di addetti compreso tra «3» e «249» (microimprese, piccole imprese e medie imprese), operative ovunque in Italia nei seguenti settori di attività economica: manifattura, costruzioni, commercio, turismo e servizi, incluse le imprese del cosiddetto «finance». Sono state effettuate complessivamente 1.300 interviste con il Sistema Cati (Computer Assisted Telephone Interview) e Cawi (Computer Assisted Web Interview) per mezzo di un questionario strutturato, preventivamente concordato con l'Organismo Congressuale Forense. Le interviste sono state effettuate nel periodo: 17 ottobre – 8 novembre 2023.



Imprese e Avvocati

INTRODUZIONE

Nel corso degli anni la società si è trasformata, sono emersi nuovi problemi sociali, economici ed etici, sui quali si è aperto un ampio dibattito anche all'interno della professione forense.

In questa visione, l'Avvocatura ha senz'altro il dovere di difesa dei diritti e dei valori della persona, quale efficace salvaguardia dagli arbitrii del potere declinato in tutte le sue plurime sfaccettature.

Ne discende che anche la deontologia e i criteri per la sua applicazione debbono necessariamente rispondere a parametri e presupposti nuovi che si adeguano al divenire della società.

L'Organismo Congressuale Forense intende rafforzare la propria azione di rappresentanza dell'Avvocatura nel contesto istituzionale italiano con un ruolo "politico" ed attraverso una forte vocazione a sostenere in modo autorevole, in tutti i contesti decisionali, governativi, parlamentari ed istituzionali, le istanze espresse dal Congresso a tutela della funzione anche sociale dell'avvocato e quindi della salvaguardia dei diritti dei cittadini e delle imprese.

L'Organismo Congressuale Forense ha avviato, quindi, partendo da una consolidata azione di confronto istituzionale, il dialogo con il mondo della società civile e delle imprese, aprendo altre possibilità di interlocuzione rispetto a quelle interne alla categoria professionale, in contesti non ancora raggiunti nella elaborazione di una nuova idea e di un ruolo sempre più contemporaneo del professionista legale nella costruzione di una esigenza di interazione consapevole e coerente con il sistema produttivo italiano, le altre categorie e i cittadini.

Organismo Congressuale Forense



L'ascesa del mercato come fattore di regolamentazione e legittimazione della professione sta conducendo, peraltro, ad un contestuale indebolimento del ruolo dello Stato, che sino a questo momento è stato l'interlocutore privilegiato delle professioni e l'unico soggetto in grado di difenderne la posizione un tempo di privilegio e di rendita.

Le logiche di mercato, penetrando nella regolamentazione ed autoregolamentazione delle professioni, impongono significativi ripensamenti sia riguardo alla fase di accesso che alle riserve d'attività sia, soprattutto, alle regole di esercizio della professione forense, come attestato dall'evoluzione delle discipline in tema di tariffe, di utilizzo dello strumento pubblicitario ed organizzazione della professione forense.

Lo sviluppo delle conoscenze e l'avvento delle tecnologie, peraltro, producono nuove tipologie di clienti, richiedono nuovi servizi, impongono nuove specializzazioni professionali, costringono a ricorrere a moduli organizzativi diversi.

L'automazione, garantita dall'impiego di soluzioni tecnologiche, inizia a fare breccia nella pratica del diritto, soprattutto con riferimento ai compiti maggiormente routinari e standardizzati.

Nella maggior parte dei casi ad essere acceleratore di cambiamento non è tanto la tecnologia in sé considerata ma il paradigma professionale veicolato che risulta del tutto innovato.

Sempre più spesso efficienza e affidabilità divengono indici della qualità della prestazione alla quale ambire

E la contaminazione delle competenze diviene un passaggio imprescindibile per abbracciare le sfide future.

La tecnologia sembra lentamente ridefinire il campo giuridico, ora ampliando i consueti spazi di operatività dei legali mediante nuove nicchie di specializzazione, ora comprimendo



Imprese e Avvocati

la necessità di ricorso al sapere esperto altamente qualificato, grazie alla trasformazione di una serie di 'servizi' in 'prodotti' giuridici a diretta disposizione dei consumatori. A contribuire a tale trend di erosione, l'invasione di nuove realtà, in primis il mondo Legal Tech, destinate ad espandersi nel medio lungo periodo.

In tale momento di forte cambiamento, questo studio si interroga, dunque, sulle sembianze che il nuovo giurista sta progressivamente assumendo al cospetto della svolta tecnologica in atto, che sembra sempre più relegare nell'ombra il canone classico del professionista forense.

In questa ricerca, che è giunta alla sua seconda edizione, intendiamo approfondire in maniera più dettagliata il rapporto e la percezione che la figura dell'avvocato ha rispetto al mondo delle imprese.

Del resto, il legame tra impresa e categorie professionali è ancor più evidente se consideriamo un semplice dato: il 95% delle imprese nazionali è di micro e piccola dimensione. L'80% degli addetti, il 72% dei dipendenti e il 69% del valore aggiunto prodotto. Circa 434 mila Professionisti - Avvocati, Commercialisti e Consulenti del lavoro, anch'essi con una dimensione prevalente di piccola entità - gestiscono, per conto dei loro Clienti, le fasi cruciali dei processi contabili, civilistico-fiscali, giuslavoristici, di amministrazione del personale e legali, che vanno dalle attività di recupero del credito alla contrattualistica.

L'impresa non è più solo, quindi, il soggetto giuridicamente individuato, ma un sistema che comprende anche queste categorie professionali, secondo una visione più moderna e, appunto, sistemica del concetto di IMPRESA.

È nella natura del nostro sistema d'impresa ricorrere stabilmente ai Professionisti, che diventano parte integrante

Organismo Congressuale Forense



dell'impresa, in alcuni casi addirittura anche giuridicamente responsabili nell'ambito di alcune attività.

La quasi fisiologica carenza di risorse finanziarie rende impossibile per le micro e piccole aziende disporre di competenze specialistiche al loro interno.

Appropriarsi di questa visione per il modo dell'Avvocatura e dei professionisti significa, quindi, avere le idee chiare sul fronte delle azioni da attuare per sostenere realmente la nostra attività professionale. Il Professionista non è più un semplice Fornitore di servizi legali agevolmente fungibile, ma un solido Partner coinvolto negli accadimenti aziendali.

OCF-Gruppo di lavoro Impresa e consumo.



Imprese e Avvocati

ABSTRACT

L'indagine "IMPRESE E AVVOCATI 2024: l'esperienza e il ricorso alla figura professionale dell'Avvocato da parte delle imprese in Italia" evidenzia il crescente interesse delle imprese italiane nel campo dei servizi legali; si tratta di un'analisi illuminante che ha rivelato, di fronte alla complessità crescente delle normative, l' incisivo ruolo della consulenza legale anche nell'ambito delle strategie aziendali. La necessità di prosperare in un panorama imprenditoriale sempre più intricato, in cui le questioni legali si intrecciano sinergicamente con le strategie operative e di crescita, ha trasformato il supporto legale da semplice bisogno ad una priorità strategica.

Alla luce della indagine svolta, è risultata predominante la scelta delle imprese di affidarsi a legali esterni che meglio rispondono alla esigenza di flessibilità e di pronto adattamento che le imprese moderne richiedono.

Questa predilezione, accostata ad un 6,3% di imprese che fanno uso sia di risorse legali interne che esterne, mette in luce la tipologia delle esigenze di risposte legali e l'imprescindibile necessità di soluzioni su misura.

Un elemento di notevole interesse è la manifestazione di un mercato legale dinamico, in cui la personalizzazione e l'agilità si elevano a distintivi nell'erogazione di un servizio di valore.

Il quadro delle preferenze, tra liberi professionisti (61%), studi legali di medio calibro (30,8%) e grandi studi legali (2%) da parte delle imprese prive di un proprio studio legale interno, fa emergere sia il tema della fiducia che quello della personalizzazione nell'ambito della consulenza legale.

Organismo Congressuale Forense



I dati raccolti indicano una tendenza delle imprese a cercare consulenze che non siano solo professionalmente esperte, ma fondate su rapporti personali di radicata fiducia.

La centralità delle preferenze settoriali, con un ricorso più frequente a liberi professionisti nel terziario e a studi legali medi e grandi nell'industria e nel settore finanziario, fa emergere la diversità delle esigenze legali tra i vari settori. In particolare, la complessità delle strutture legali e la specializzazione richieste in ambiti quali il finance e l'industria orientano le imprese verso studi più articolati e consolidati, quando non a strutturarsi per mezzo di un Ufficio Legale Interno, in grado di gestire efficacemente le questioni legali dell'impresa.

L'elevato 60,2% delle imprese che instaura un rapporto di fiducia duraturo con un avvocato, contrapposto al 39,8% che non ha un consulente legale di riferimento stabile, pone l'accento sulla fondamentale importanza di un rapporto continuativo e di fiducia nell'ambito legale.

Questa dinamica riflette l'equilibrio tra l'esigenza di una consulenza legale stabile e la flessibilità dell'avvocato nell'adattarsi a esigenze dell'impresa cliente in perenne mutamento.

La conoscenza di lunga data (45,2%) e il passaparola (36,5%) sono i principali canali per il reperimento di consulenti legali da parte delle imprese e sottolineano la rilevanza cruciale della reputazione e delle relazioni interpersonali nel settore legale.

Ciò implica che, **oltre alla competenza ed all'esperienza, le qualità interpersonali e la capacità di costruire**



Imprese e Avvocati

relazioni durature siano altrettanto cruciali nella selezione di un consulente legale.

L'impiego di legali "altri" da parte del 24,9% delle imprese che hanno già un proprio consulente legale di fiducia per l'assistenza specialistica evidenzia un contesto aziendale in cui le necessità legali possono variare notevolmente.

Questo sottolinea la necessità per gli avvocati di **specializzarsi** in specifici ambiti legali, consentendo loro di offrire un valore aggiunto significativo ai clienti con esigenze particolari in determinati settori.

I motivi principali che guidano la scelta di un consulente legale - competenza, specializzazione, fiducia e raccomandazione - riflettono un approccio "olistico" alla selezione della consulenza legale.

Le imprese, quindi, non si limitano a considerare solo il costo o la convenienza della prestazione professionale, ma valutano una gamma più ampia di fattori, inclusa l'abilità del consulente legale di instaurare una relazione professionale basata sulla fiducia e l'empatia.

L'ampio utilizzo di consulenza legale da parte delle imprese italiane per varie necessità, dal contenzioso civile e penale alla consulenza su aspetti organizzativi, commerciali e finanziari, testimonia in maniera incontestabile come il ruolo dell'avvocato si sia dilatato ben oltre le tradizionali aree di competenza.

Ciò implica che le imprese non cercano solo consulenza per la risoluzione delle controversie, ma anche una guida strategica e preventiva nelle loro operazioni quotidiane.

Organismo Congressuale Forense



La dimensione dell'impresa e la regione geografica incidono altresì sulla evidenza di un approccio personalizzato alla consulenza legale.

La consulenza legale nel Nord Est e Centro Italia, in particolare nelle grandi imprese, e la prevalenza del contenzioso civile nel Nord Ovest e nel Centro, specialmente nei settori manifatturiero, delle costruzioni e finanziario, rendono chiaro come i contesti economici e culturali diversi impongano da parte dei professionisti una comprensione approfondita delle specifiche necessità e una personalizzazione della prestazione professionale da parte degli studi legali per fornire servizi efficaci e efficienti.

NOTA METODOLOGICA

L'indagine "IMPRESSE E AVVOCATI 2023: l'esperienza e il ricorso alla figura professionale dell'Avvocato da parte delle imprese in Italia", è stata realizzata dall'Organismo Congressuale Forense in collaborazione con l'Istituto di Ricerca Format Research, specializzato nelle indagini sulle imprese.

L'Osservatorio, giunto alla sua seconda edizione, ha l'obiettivo di rilevare, descrivere e analizzare la relazione tra le imprese italiane e la figura dell'Avvocato. In particolare, l'indagine si propone di esaminare come le imprese conoscono l'Avvocato, i canali informativi utilizzati per informarsi sui legali, le strategie di utilizzo degli studi legali, le modalità e le caratteristiche della relazione, i temi per cui viene richiesta la consulenza legale, le modalità di pagamento e l'esperienza delle imprese nei casi di contenzioso.

Lo studio è stato condotto attraverso un'indagine di campo basata su un campione statisticamente rappresentativo delle imprese italiane con un numero di addetti compreso tra 3 e 249, includendo microimprese, piccole imprese e medie imprese. Le imprese erano operanti in vari settori



Imprese e Avvocati

economici, tra cui manifattura, costruzioni, commercio, turismo, servizi e finance.

Nel complesso, sono state effettuate 1.300 interviste utilizzando il Sistema Cati (Computer Assisted Telephone Interview) e Cawi (Computer Assisted Web Interview) attraverso un questionario strutturato, precedentemente concordato con la Committente. Le interviste si sono svolte nel periodo dal 17 ottobre al 8 novembre 2023.

Si mette in evidenza che nella precedente edizione dell'Osservatorio "Imprese e Avvocati" nel 2022, il campione era composto esclusivamente da imprese del terziario (commercio, turismo e servizi), di conseguenza i dati relativi ai soli settori industria e finance non sono confrontabili con l'anno precedente in quanto non furono considerati. Tuttavia, i risultati dei due studi sono stati confrontati dove possibile, con segnalazioni di eventuali riduzioni nel livello di attendibilità dei dati di confronto.

Informazioni di carattere tecnico: campione statisticamente rappresentativo dell'universo delle imprese italiane della manifattura, delle costruzioni, del commercio, del turismo, dei servizi e del finance. Domini di studio del campione: Area (nord-ovest, nord-est, centro, sud e isole); Dimensione (3-9 addetti, 10-49 addetti, 49-259 addetti), settore di attività (manifattura, costruzioni, commercio, turismo, servizi, finance). Numerosità campionaria complessiva: 1.300 casi. Anagrafiche «non reperibili»: 14.501 (73,7%); «rifiuti»: 1.017 (5,2%%); «sostituzioni»: 15.518 (78,9%). Intervallo di confidenza 95% (Errore $\pm 2,7\%$). Fonte delle anagrafiche delle imprese: Camere di commercio. Metodo di contatto: Interviste telefoniche somministrate con il Sistema Cati (Computer Assisted Telephone Interview) / Cawi (Computer Assisted Web Interview). Tecnica di rilevazione: Questionario strutturato.

Organismo Congressuale Forense



SETTORE FINANZE		Totale (oltre 2 addetti)				
Comparto realizzato dalle imprese		3-9	10-49	50-249	Totale	
MEZZO OVEST	manifattura	35	32	44	106	
	costruzioni	4	44	12	60	
	commercio	24	12	12	48	
	turismo	6	6	0	14	
	servizi	18	26	28	72	
	Totale	82	122	96	300	
NORD EST	manifattura	10	19	34	62	
	costruzioni	6	30	4	49	
	commercio	16	12	10	38	
	turismo	10	4	0	14	
	servizi	16	22	30	70	
	Totale	60	85	78	224	
CENTRO	manifattura	20	32	28	80	
	costruzioni	14	18	4	36	
	commercio	14	11	12	44	
	turismo	11	6	4	20	
	servizi	14	16	20	50	
	Totale	73	93	68	230	
SUD E ISOLE	manifattura	20	18	14	58	
	costruzioni	14	15	16	45	
	commercio	26	22	6	54	
	turismo	10	18	2	30	
	servizi	8	10	18	36	
	Totale	84	85	56	228	
ITALIA	manifattura	86	130	120	336	
	costruzioni	36	110	36	184	
	commercio	60	64	40	164	
	turismo	36	36	6	78	
	servizi	58	74	96	228	
	Totale	276	384	278	938	

SETTORE FINANZE		Totale (oltre 2 addetti)				
Universo delle imprese		3-9	10-49	50-249	Totale	
MEZZO OVEST	manifattura	31.216	29.786	3.908	64.910	
	costruzioni	31.321	6.557	440	38.318	
	commercio	42.859	10.599	1.234	54.692	
	turismo	36.631	5.622	236	42.489	
	servizi	132.365	12.715	3.617	148.697	
	Totale	282.392	58.279	9.435	350.106	
NORD EST	manifattura	19.456	18.202	5.480	43.138	
	costruzioni	22.121	5.401	208	27.730	
	commercio	29.820	8.286	1.115	39.221	
	turismo	26.369	6.257	214	32.840	
	servizi	83.236	8.731	1.487	93.454	
	Totale	181.812	46.877	8.304	236.993	
CENTRO	manifattura	29.906	12.211	7.455	49.572	
	costruzioni	20.226	4.589	216	25.031	
	commercio	24.371	7.585	555	32.411	
	turismo	24.726	5.025	144	30.895	
	servizi	81.165	9.162	1.556	91.883	
	Totale	200.434	38.677	4.327	243.438	
SUD E ISOLE	manifattura	41.866	10.532	1.216	53.614	
	costruzioni	25.942	6.285	624	32.851	
	commercio	65.601	10.612	670	76.883	
	turismo	41.324	5.696	146	47.166	
	servizi	93.659	11.667	1.202	106.528	
	Totale	268.393	46.792	4.878	319.063	
ITALIA	manifattura	138.326	61.736	9.958	210.020	
	costruzioni	99.616	22.252	1.416	123.284	
	commercio	170.660	37.178	3.240	211.078	
	turismo	125.059	22.660	642	148.361	
	servizi	390.478	42.172	7.456	440.106	
	Totale	924.139	168.044	23.312	1.115.503	



Imprese e Avvocati

RICORSO ALLA FIGURA LEGALE

Analisi delle modalità prevalenti con cui le imprese italiane ricorrono ai servizi legali; descrizione delle imprese che utilizzano servizi legali; preferenze tra liberi professionisti singoli e studi legali di dimensioni maggiori.

La tendenza crescente delle imprese italiane a ricorrere ai servizi legali riflette la complessità e l'importanza strategica della consulenza legale nel contesto aziendale moderno.

La maggior parte delle imprese preferisce avvocati esterni, dimostrando la necessità di soluzioni flessibili e personalizzate.

Questo comportamento evidenzia un "mercato legale" dinamico, dove la fiducia e il rapporto personale sono cruciali nella scelta del consulente legale.

Le imprese mostrano diverse preferenze nel settore legale, con una tendenza verso strutture legali più robuste nell'industria e nel finance. Inoltre, vi è un forte orientamento verso la creazione di relazioni stabili e di fiducia con i legali, con una significativa enfasi sulla reputazione e sul passaparola. L'impiego di legali "altri" per competenze specifiche -ossia di legali con competenze specialistiche in affiancamento al legale di fiducia dell'impresa- sottolinea la varietà delle esigenze legali delle imprese. Infine, l'ampio utilizzo della consulenza legale nei diversi settori indica che il ruolo dell'avvocato si estende oltre la risoluzione delle controversie, diventando parte integrante delle strategie operative e di crescita aziendale.

Il cospicuo ricorso delle imprese italiane ai servizi di un legale, come evidenziato dal 75,6% delle imprese che si avvalgono

Organismo Congressuale Forense



di tali servizi, segnala un'evoluzione significativa nel panorama aziendale del paese.

Fig.1 - Imprese che si sono servite di un legale.



Questa tendenza non solo riflette la complessità normativa in aumento ma sottolinea anche la crescente rilevanza della consulenza legale come elemento cruciale nella strategia aziendale complessiva. La necessità di navigare in un ambiente di business sempre più complesso, dove le questioni legali si intrecciano strettamente con le strategie operative e di crescita, ha reso il supporto legale non solo un bisogno ma una priorità strategica.

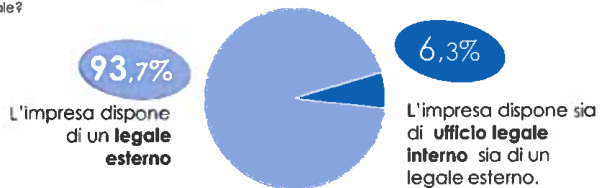
L'ampio ricorso alla figura del legale da parte delle imprese evidenzia la flessibilità e l'adattabilità richieste dalle imprese moderne alla figura del legale stesso. Questa scelta, insieme al 6,3% delle imprese che utilizzano sia risorse legali interne sia esterne, mostra la crescente complessità delle esigenze legali e la necessità di soluzioni su misura.



Imprese e Avvocati

Fig.2 – A chi si rivolgono le imprese per i servizi legali.

A chi si rivolge - o si è rivolta in passato - la Sua impresa in via prevalente per le esigenze di carattere legale?



Base campione: 1.376 casi. I dati sono riportati all'universo

È interessante notare come questa tendenza riveli anche un “mercato legale” dinamico, dove la personalizzazione e l'agilità diventano fattori distintivi nel fornire un servizio di valore.

La distribuzione delle preferenze verso liberi professionisti (61%), studi legali di medie dimensioni (30,8%) e grandi studi legali (2%) tra le imprese sottolinea l'importanza della fiducia e della personalizzazione nel settore legale.

Fig.3 – A chi si rivolgono le imprese in via prevalente.

A chi si rivolge - o si è rivolta in passato - la Sua impresa in via prevalente per le esigenze di carattere legale?



Base campione: 1.376 casi. I dati sono riportati all'universo

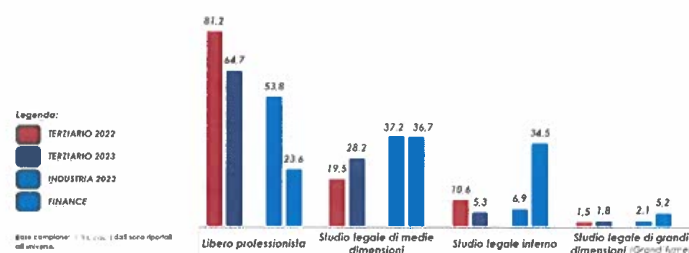
Organismo Congressuale Forense



Questi numeri indicano una tendenza delle imprese a cercare consulenze che non solo offrano competenza, ma che siano anche fortemente ancorate a un rapporto personale e di fiducia.

L'enfasi sulle preferenze settoriali, con un uso più frequente di liberi professionisti nel terziario e di studi legali di medie e grandi dimensioni nell'industria e nel settore finanziario, rispecchia la varietà delle esigenze legali in differenti settori.

Fig.4 – A chi si rivolgono le imprese in via prevalente.



In particolare, la complessità e la specializzazione richieste in ambiti come il finance e l'industria orientano le imprese verso strutture legali più robuste o addirittura interne, che possano gestire efficacemente questioni legali più intricate.

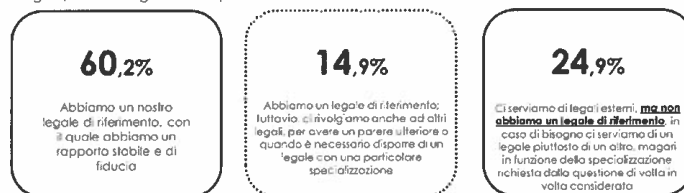
Il fatto che il 60,2% delle imprese mantenga un rapporto stabile e di fiducia con un legale, contrapposto al 39,8% che non ha un legale di riferimento fisso, sottolinea l'importanza di un rapporto continuativo e fiduciario nel campo legale.



Imprese e Avvocati

Fig.5 - Il rapporto tra impresa e legale.

Quale tra le seguenti affermazioni descrive meglio la relazione che intercorre tra la Sua impresa ed il legale/lo studio legale di cui questa si serve?



Fonte: Compilar: 1.200es. La somma dei valori diversi da 100 perché erano ammesse risposte multiple. Fonte: dati sono riportati all'intero

Questa dinamica riflette un equilibrio tra la necessità di consulenza legali stabile e la flessibilità di adattarsi a esigenze in rapido cambiamento.

La prevalenza di conoscenze di lunga data (45,2%) e del passaparola (36,5%) come canali principali per la scoperta di legali da parte delle imprese pone in risalto l'importanza della reputazione e dei rapporti personali nel settore legale.

Fig.6 - Canali di conoscenza.

Attraverso quale canale ha conosciuto l'Avvocato (o lo studio legale) della Sua impresa o che comunque la sua impresa ha usato in passato?



Fonte: Compilar: 1.200es. La somma dei valori diversi da 100 perché erano ammesse risposte multiple. Fonte: dati sono riportati all'intero

Questo indica che oltre alla competenza e all'esperienza, le qualità interpersonali e la capacità di costruire relazioni durature sono altrettanto cruciali nella scelta di un consulente legale.

Organismo Congressuale Forense



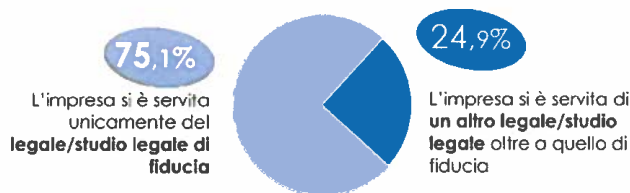
L'uso di legali "altri" da parte del 24,9% delle imprese con un legale di fiducia per l'assistenza specialistica evidenzia un ambiente aziendale in cui le sfide legali possono variare notevolmente.

Questo sottolinea la necessità per gli avvocati di specializzarsi in specifici ambiti legali, consentendo loro di fornire un valore aggiunto significativo ai clienti che necessitano di competenze particolari.

Inoltre, i motivi principali della scelta di un legale - competenza, specializzazione, fiducia e raccomandazione - riflettono un approccio olistico alla fruizione di consulenza legale. Le imprese, quindi, non si limitano a considerare il costo o la convenienza, ma valutano una gamma più ampia di fattori, inclusa l'abilità del legale di instaurare una relazione professionale basata sulla fiducia e l'empatia.

Fig.7 – Ricorso ad "altri" legali in affiancamento al proprio legale di fiducia

(Domanda posta alle imprese che hanno un rapporto stabile con un legale di fiducia) La Sua impresa si è servita di un altro legale o studio legale diverso da quello con cui lavora abitualmente?



Fonte: Complesso 192,000. I dati sono riportati all'anno.

L'ampio utilizzo di consulenza legale nelle imprese italiane per vari ambiti, dal contenzioso civile e penale alla consulenza su

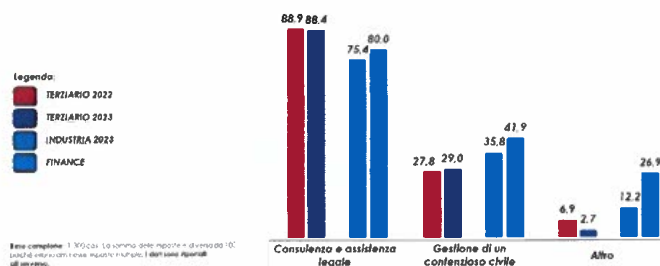


Imprese e Avvocati

aspetti organizzativi, commerciali e finanziari, dimostra come il ruolo dell'avvocato si sia espanso ben oltre le tradizionali aree di competenza. Ciò implica che le imprese non solo ricercano consulenza per la risoluzione delle controversie, ma anche per una guida strategica e preventiva nell'ambito delle proprie attività.

Infine, le variazioni nell'uso dei servizi legali in base alla dimensione dell'impresa e alla regione geografica evidenziano l'importanza di un approccio personalizzato alla consulenza legale. La consulenza legale nel Nord Est e Centro Italia, in particolare nelle grandi imprese, e la prevalenza del contenzioso civile nel Nord Ovest e nel Centro Italia, specialmente nei settori manifatturiero, delle costruzioni e finance, sottolineano come diversi contesti economici e culturali richiedano una comprensione approfondita e un adattamento da parte degli studi legali per fornire servizi efficaci e pertinenti.

Fig.8 - Per quali attività hanno fatto ricorso al legale.



Possibili interventi per rafforzare la connessione tra le esigenze legali delle imprese e le competenze degli avvocati, promuovendo un ambiente in cui la consulenza legale è vista

Organismo Congressuale Forense



come un valore aggiunto cruciale nella strategia e nel successo aziendale:

- 1. Creazione di un osservatorio sulla normativa di settore:**
istituire un organismo permanente che monitori l'evoluzione normativa e fornisca alle imprese aggiornamenti regolari e analisi di impatto. questo potrebbe aiutare le imprese a capire meglio come le nuove normative influenzano le loro operazioni e strategie.
- 1. Incentivare la formazione interdisciplinare per gli avvocati:**
promuovere programmi di formazione che integrino competenze legali con conoscenze in ambiti chiave come la finanza e l'industria, per rispondere meglio alle esigenze delle imprese in settori specifici.
- 2. Valorizzare e promuovere le reti di avvocati indipendenti e studi medio-piccoli:** sviluppare iniziative per rafforzare le competenze e la visibilità di liberi professionisti e studi legali di medie dimensioni, per esempio attraverso piattaforme di networking e collaborazione.
- 3. Promuovere la personalizzazione nei servizi legali:**
incoraggiare gli avvocati a personalizzare i loro servizi in base alle esigenze specifiche di ogni impresa, enfatizzando l'importanza di costruire rapporti di fiducia e comprendere la cultura aziendale del cliente.
- 2. Facilitare l'accesso a servizi legali personalizzati per le PMI:**
creare programmi che facilitino l'accesso delle piccole e medie imprese a servizi legali personalizzati, considerando che queste imprese potrebbero non avere le risorse per sostenere un ufficio legale interno.
- 4. Rafforzare l'integrazione della consulenza legale nelle strategie aziendali:** lavorare con le imprese per integrare



Imprese e Avvocati

la consulenza legale nelle loro strategie operative e di crescita, evidenziando il ruolo dell'avvocato non solo come risolutore di crisi, ma come partner strategico.

Organismo Congressuale Forense



LA CONSULENZA IN MATERIA LEGALE

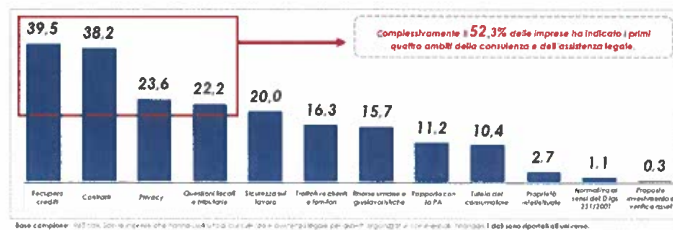
Analisi degli ambiti specifici in cui le imprese cercano consulenza legale. Focus sulla soddisfazione delle imprese nei confronti dei servizi legali ricevuti e l'evoluzione delle esigenze legali aziendali.

Le imprese italiane cercano consulenza legale principalmente per le attività di recupero crediti, la realizzazione e/o la disamina dei contratti commerciali, le questioni inerenti alla privacy, il fisco e la sicurezza sul lavoro. La soddisfazione generale è alta, ma vi è spazio per miglioramenti in alcune aree. Le imprese vedono la consulenza legale come un modo importante per evitare contenziosi. I modelli di pagamento variano, e molte imprese preferiscono consulenze "a chiamata", ma alcune integrano i legali in modo continuativo a vari livelli aziendali.

Quasi il 40% delle imprese richiede consulenza legale per le attività di recupero crediti e la supervisione o la stesura di contratti commerciali. Un'impresa su quattro si rivolge a legali per questioni di privacy e più di una su cinque per consulenza su materie fiscali e sicurezza sul lavoro.

Fig.9 – Gli ambiti della consulenza.

(Rispondono solo le imprese che fanno / hanno fatto ricorso a un legale per la consulenza e l'assistenza legale) Per quali ambiti avete richiesto la consulenza e l'assistenza legale?



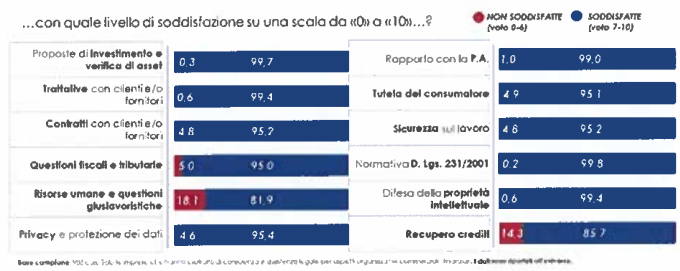


Imprese e Avvocati

Questi dati riflettono la varietà e la complessità delle esigenze legali delle imprese, con particolare enfasi sulle questioni finanziarie e contrattuali. La necessità di consulenza in ambiti specifici come la privacy e la fiscalità evidenzia la crescente rilevanza delle normative e dei regolamenti in questi settori.

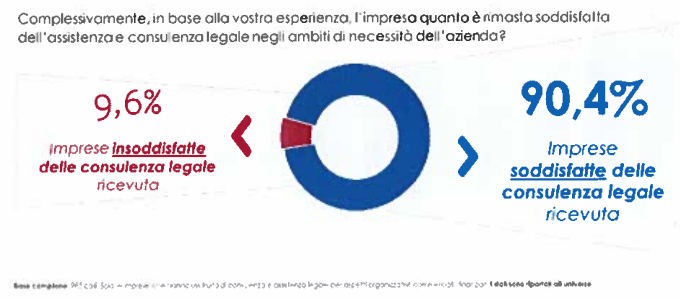
Il livello di soddisfazione delle imprese è generalmente molto alto, sebbene sia leggermente inferiore per servizi legati alle questioni giuslavoristiche e al recupero crediti, per il quale si evidenzia il fatto che l'efficacia del servizio del legale si scontra o può scontrarsi spesso con la viscosità del nostro ordinamento che ne depotenzia l'azione.

Fig.10 – Soddisfazione verso la consulenza.



Complessivamente, il 90,4% delle imprese è soddisfatto della consulenza e assistenza legale ricevuta.

Fig.11 – Soddisfazione generale verso la consulenza.



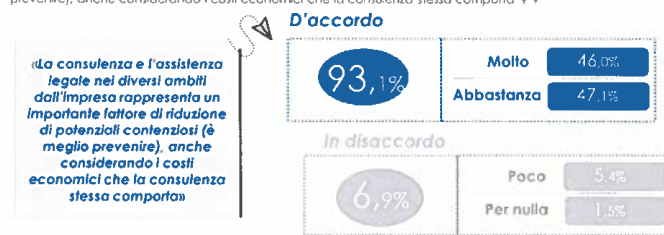
Organismo Congressuale Forense



La soddisfazione elevata segnala l'efficacia generale dei servizi legali, ma le lievi variazioni indicano aree di miglioramento. La minore soddisfazione in alcuni settori potrebbe indicare la necessità di strategie legali più mirate e specializzate. Il 93,1% delle imprese ritiene che la consulenza legale sia un fattore importante nella riduzione dei potenziali contenziosi.

Fig.12 – Consulenza come fattore preventivo.

Complessivamente, quanto è d'accordo con la seguente affermazione "La consulenza e l'assistenza legale nei diversi ambiti dall'impresa rappresenta un importante fattore di riduzione di potenziali contenziosi (è meglio prevenire), anche considerando i costi economici che la consulenza stessa comporta"?



Questo alto grado di consenso sottolinea il valore percepito della consulenza legale come strumento preventivo. Le imprese riconoscono l'importanza di un approccio proattivo nella gestione delle questioni legali, per mitigare i rischi e promuovere pratiche aziendali migliori.

Circa il 73% delle imprese paga per i servizi di consulenza basandosi su un corrispettivo tariffario, il 20% in base al beneficio economico ottenuto, il 14,4% tramite convenzione, e l'11,2% su base oraria.

Questi modelli di remunerazione riflettono un panorama variegato in cui le imprese scelgono approcci diversi in base alle proprie esigenze.



Imprese e Avvocati

La varietà nelle modalità di pagamento suggerisce di adottare una maggior flessibilità e una personalizzazione nei rapporti tra imprese e legali.

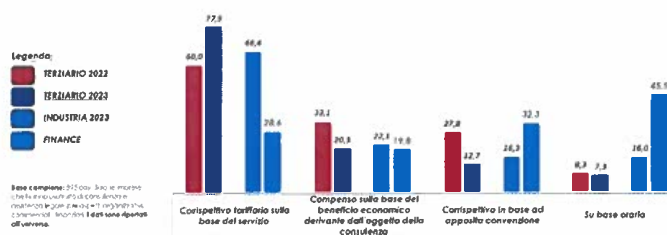
Fig.13 – Riconoscimento economico.

Come sono stati remunerati i servizi di assistenza legale ricevuti dall'impresa?



Base campione: 295.000. Tra le imprese che hanno richiesto il servizio di assistenza legale, per l'84% degli intervistati, il servizio è stato remunerato da una o più delle modalità sopra riportate.

Fig.14 – Riconoscimento economico.



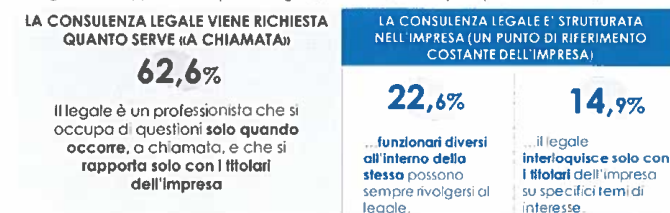
Oltre il 60% delle imprese gestisce la consulenza e l'assistenza legale "a chiamata", mentre circa il 40% adotta un approccio strutturato e continuativo a mezzo contratti di consulenza e collaborazione. Tra queste, il 22,6% interagisce con il consulente legale a tutti i livelli aziendali, non solo da parte dei titolari.

Organismo Congressuale Forense



Fig.15 – La relazione tra legale e impresa.

Con riguardo al rapporto tra impresa e legale, come definirebbe principalmente tale relazione?



Fonte: Compagnie 195 Co. Soc. a imprese che hanno un'alta fiducia di consulenza e assistenza legale per obiettivi strategici di comunicazione. Tra le parti dell'indagine sono riportati i risultati.

Questa distribuzione mostra come diverse imprese preferiscano diversi livelli di coinvolgimento dei legali nelle loro attività. Mentre alcune optano per un approccio più occasionale e flessibile, altre integrano la consulenza legale più profondamente nelle loro strategie aziendali, indicando una maggiore enfasi sulla prevenzione e sulla pianificazione strategica.

Possibili interventi per rafforzare la comprensione e l'efficacia della consulenza legale nelle imprese, promuovendo un approccio che va oltre la semplice risoluzione di controversie e si estende alla prevenzione e alla pianificazione strategica:

1. **Potenziamento delle competenze in recupero crediti e contrattualistica:** organizzare programmi di formazione avanzata per gli avvocati, focalizzati su recupero crediti e gestione dei contratti commerciali, rispondendo così alla domanda predominante delle imprese.
2. **Specializzazione in privacy e fiscalità:** creare percorsi di specializzazione per avvocati in settori in rapida evoluzione come la privacy e le questioni fiscali, considerando la crescente rilevanza di queste aree nella consulenza legale.



Imprese e Avvocati

3. *Sviluppo di strumenti di valutazione della soddisfazione del cliente:* implementare sistemi di feedback e valutazione della soddisfazione dei clienti per identificare aree di miglioramento nei servizi legali, specialmente in settori con livelli di soddisfazione più bassi.
4. *Promozione della consulenza legale come strumento di prevenzione:* avviare campagne informative che evidenzino il valore della consulenza legale nella prevenzione dei contenziosi e nella mitigazione dei rischi, sottolineando il ruolo proattivo degli avvocati.
5. *Flessibilità nei modelli di remunerazione:* incoraggiare gli studi legali a offrire modelli di remunerazione flessibili e personalizzati, in linea con le diverse esigenze e percezioni del valore delle imprese clienti.
6. *Supporto per la gestione continuativa della consulenza legale:* sviluppare programmi o servizi che assistano le imprese nel gestire in modo strutturato e continuativo la consulenza legale, integrando gli avvocati nelle strategie aziendali a tutti i livelli.
7. *Creazione di piattaforme di collaborazione e condivisione:* favorire la creazione di piattaforme dove le imprese possono condividere esperienze e best practice sulla gestione della consulenza legale, sia in modalità "a chiamata" che strutturata.
8. *Iniziative per la sensibilizzazione sulla consulenza legale integrata:* promuovere iniziative che sensibilizzino le imprese sull'importanza di integrare la consulenza legale nelle loro operazioni e pianificazione strategica, evidenziando i benefici di un approccio legale proattivo e integrato.

Organismo Congressuale Forense





Imprese e Avvocati

CONTENZIOSO: L'ESPERIENZA DELLE IMPRESE

Analisi dell'esperienza delle imprese italiane con il contenzioso, inclusi i tipi di contenziosi più comuni e il livello di soddisfazione delle imprese nella gestione di tali situazioni.

Le imprese italiane si trovano spesso coinvolte in contenziosi legali, agendo sia come parte attrice che convenuta. La preferenza è per soluzioni alternative alla causa civile, come la mediazione e la conciliazione. Gli avvocati svolgono un ruolo chiave nell'influenzare le decisioni aziendali.

La soddisfazione generale è alta, con un'enfasi su risultati positivi e tempestivi. Le imprese preferiscono organismi specialistici per la gestione della giustizia complementare, evidenziando la ricerca di competenza e specializzazione. In generale, le forme alternative di risoluzione dei contenziosi sono ben valutate dalle imprese italiane.

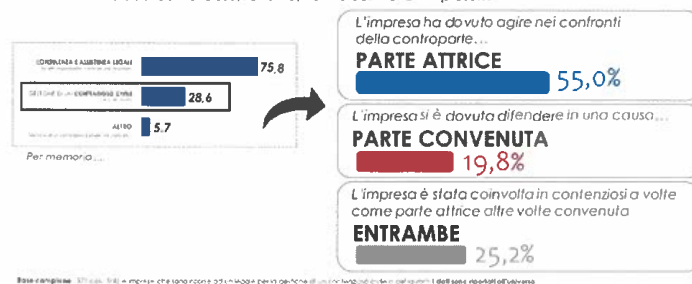
Nel 55% dei casi, le imprese hanno agito come parte attrice nei contenziosi, mentre il 19,8% si è difesa come parte convenuta. Il 25,2% delle imprese è stata coinvolta in diversi contenziosi, in alcuni come parte attrice in altri come parte convenuta.

Organismo Congressuale Forense



Fig.16 – Contenziosi che hanno coinvolto le imprese.

Relativamente al/ai contenzioso/i che ha/hanno coinvolto l'impresa...



Questa distribuzione indica che una quota significativa delle imprese italiane si trova ad affrontare attivamente contenziosi legali, assumendo un ruolo proattivo nel tutelare i propri interessi.

La necessità di agire come parte attrice può riflettere un ambiente di business in cui le imprese devono frequentemente proteggere i propri diritti e interessi attraverso azioni legali.

Nell'industria prevalgono le imprese che hanno fatto esperienza di contenzioso come «parte attrice», mentre nel settore finance sono più frequenti i casi di imprese che hanno sperimentato un contenzioso come «parte convenuta». La variabilità dell'esperienza di contenzioso tra i settori riflette le diverse nature delle operazioni commerciali e dei rischi associati. Le imprese industriali possono essere più propense a tutelare attivamente i propri interessi, mentre nel finance potrebbero esserci maggiori occasioni di difendersi da azioni legali avversarie.

Il 60,6% delle imprese ha gestito il contenzioso facendo riferimento solo a forme di risoluzione alternativa, il 28,7%

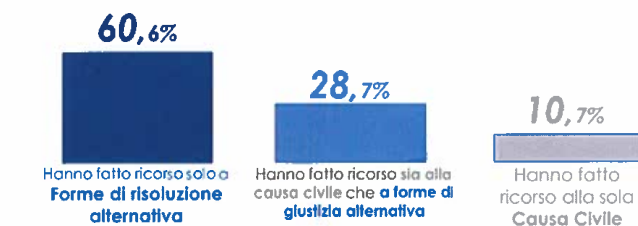


Imprese e Avvocati

ha fatto ricorso sia alla causa civile che a forme di giustizia alternativa, e il 10,7% ha fatto ricorso solo alla causa civile.

Fig.17 – Le soluzioni adottate.

Quale soluzione è stata adottata per la gestione del contenzioso?

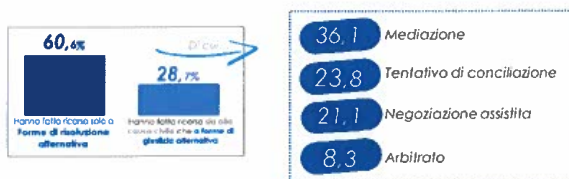


Base campione: 271 casi. Solo le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile a dell'anno riportato l'ultimo.

L'ampio ricorso a soluzioni alternative indica una crescente preferenza per metodi di risoluzione dei conflitti potenzialmente più efficienti. Ciò suggerisce una maggiore apertura delle imprese a soluzioni pragmatiche che possano risolvere le dispute in modo rapido e meno oneroso. La mediazione è stata la forma di risoluzione alternativa più utilizzata (36,1%), seguita dal tentativo di conciliazione (23,8%) e dalla negoziazione assistita (21,1%).

Fig.18 – Le soluzioni adottate nel dettaglio.

Quale soluzione è stata adottata per la gestione del contenzioso?



Base campione: 271 casi. 24 imprese hanno risposto per forme di risoluzione alternativa (adottando arbitrato o il consenso).

Organismo Congressuale Forense



Fig.19 – Il soggetto che ha determinato la scelta di entrare in causa.

Quale figura ha determinato la scelta di entrare in causa?



Base campione: 171 casi. Sono le imprese che sono ricorse ad un legale per la gestione di un contenzioso civile o commerciale. I dati sono riportati al femminile.

La preferenza per la mediazione riflette la ricerca di un approccio collaborativo nel risolvere i contenziosi, dove le parti possono trovare una soluzione condivisa senza ricorrere alla via giudiziaria. Questo orientamento può favorire relazioni commerciali più durature e meno conflittuali.

Il 40,7% delle imprese ha scelto di intraprendere azioni legali basandosi sul parere del proprio legale, mentre il 59,3% ha scelto autonomamente questa via, trovando supporto nel proprio legale.

Questo dato evidenzia l'importanza del ruolo consulenziale degli avvocati, che non solo forniscono supporto legale ma influenzano anche le decisioni strategiche delle imprese. Allo stesso tempo, il dato riflette l'autonomia delle imprese nel prendere decisioni critiche, pur in presenza di consulenze legali.

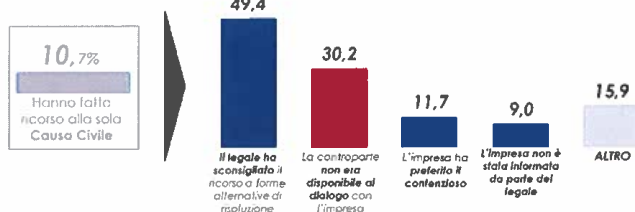
I principali motivi del mancato ricorso alle forme di giustizia alternativa includono l'assenza di disponibilità al dialogo con la controparte (30,2%) e il suggerimento del legale (49,4%).



Imprese e Avvocati

Fig.20 – Le motivazioni per le quali non hanno fatto ricorso alla giustizia alternativa.

Per quale ragione l'impresa non si è rivolta ad altre forme di giustizia invece di ricorrere al contenzioso civile?



Base campione: 41 con 30 in aziende e 11 in ricorso ad un legale. 50,0% per la gestione di un contenzioso civile senza ricorso alle alternative di giustizia. La somma delle risposte è maggiore di 100 poiché era la presenza risposte multiple. I dati sono riportati all'ultima cifra.

Questi dati sottolineano le sfide nel trovare una soluzione negoziata quando manca la disponibilità al dialogo. Inoltre, evidenziano l'influenza significativa degli avvocati nel guidare le strategie di risoluzione dei contenziosi.

Il 91,7% delle imprese si dichiara soddisfatta dell'assistenza e consulenza legale ricevuta nella gestione dei contenziosi.

Fig.21 – Soddisfazione per l'assistenza legale durante il contenzioso.

Complessivamente, in base alla vostra esperienza, quanto l'impresa è rimasta soddisfatta dell'assistenza e consulenza legale ricevuta nella gestione del contenzioso [causa civile] ?



Scala da 1=per nulla soddisfatto a 10=del tutto soddisfatto

(valori percentuali)

Base campione: 171 tra 50 e imprese e 121 tra 10 e imprese con un legale e 10 di ricorso civile e 10 di ricorso civile e 10 di ricorso civile.

Un alto livello di soddisfazione suggerisce che la maggior parte delle imprese valuta positivamente il supporto legale ricevuto, indicando efficacia e competenza da parte dei professionisti legali coinvolti.

Organismo Congressuale Forense



Per la gestione dell'istanza di giustizia complementare, il 90,5% delle imprese si rivolge agli Organismi abilitati, mentre solo l'8,5% alle Camere Arbitrali e l'1% alle Camere Arbitrali presso le CCIAA.

Fig.22 – Struttura dove è stata gestita l'istanza.

Presso quale struttura è stata gestita l'istanza di giustizia complementare?



Base campione: 211 case. 500 imprese hanno risposto (20 per cento) a 93,20% di cui 1,00 valore riferito all'intero.

Questa tendenza indica una preferenza per organismi specialistici nella gestione della giustizia complementare, riflettendo la ricerca di professionalità e specializzazione in questi ambiti.

Il 91,1% delle imprese che hanno optato per forme di risoluzione alternative si dichiara soddisfatta della giustizia complementare.

Fig.23 – Soddisfazione verso la giustizia alternativa.

Complessivamente, in base alla vostra esperienza, quale è stato il grado di soddisfazione dell'impresa nel ricorso alla giustizia complementare?



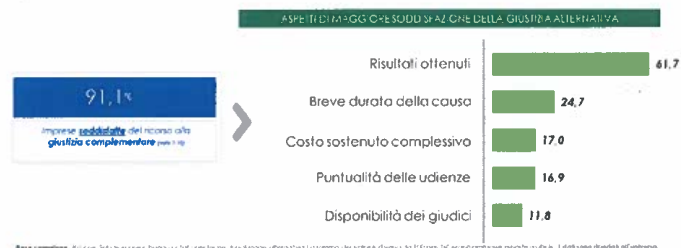
Base campione: 211 case. 500 imprese hanno risposto (20 per cento) a 93,20% di cui 1,00 valore riferito all'intero.



Imprese e Avvocati

Fig.24 – I motivi della soddisfazione.

In riferimento alla giustizia alternativa, quali sono gli aspetti che hanno più soddisfatto l'impresa?



Questo alto livello di soddisfazione indica che le imprese trovano efficace l'utilizzo di forme alternative di risoluzione, che potrebbero offrire soluzioni più rapide, meno costose e più collaborative rispetto al contenzioso tradizionale.

I principali fattori di soddisfazione includono i risultati ottenuti (61,7%) e la breve durata della causa (24,7%).

I fattori evidenziati sottolineano l'importanza di risultati efficaci e tempestivi nel processo di risoluzione dei contenziosi. Le imprese valorizzano soluzioni rapide e soddisfacenti, che riducono l'impatto negativo dei contenziosi prolungati sulla loro operatività e reputazione.

Possibili interventi per fornire alle imprese strumenti e conoscenze per gestire in modo efficace e strategico i contenziosi, valorizzando il ruolo degli avvocati come partner chiave nella risoluzione dei conflitti e nella protezione degli interessi aziendali:

1. **Promuovere la formazione in gestione proattiva dei contenziosi:** avviare programmi di formazione per le imprese, focalizzati sulla gestione proattiva dei contenziosi, enfatizzando l'importanza di agire come parte

Organismo Congressuale Forense



attrice quando necessario per proteggere i propri diritti e interessi.

2. *Specializzazione settoriale per avvocati:* incoraggiare gli avvocati a specializzarsi in settori specifici come l'industria e il finance, dove le esigenze di contenzioso variano, per fornire consulenze più mirate e efficaci.
3. *Promuovere l'uso di soluzioni di risoluzione alternativa:* sensibilizzare le imprese sui benefici delle soluzioni alternative come la mediazione, la conciliazione e la negoziazione assistita, promuovendo approcci collaborativi e meno conflittuali nella risoluzione dei contenziosi.
4. *Rafforzare il ruolo consulenziale degli avvocati:* implementare iniziative per rafforzare la percezione degli avvocati come consulenti strategici, capaci di influenzare le decisioni aziendali e fornire supporto nella scelta tra azioni legali e soluzioni alternative.
5. *Affrontare le sfide nella negoziazione:* sviluppare workshop e seminari per migliorare le competenze negoziali delle imprese, specialmente in scenari dove la controparte è poco incline al dialogo.
6. *Riconoscimento dell'efficacia del supporto legale:* promuovere premi o riconoscimenti per studi legali e avvocati che ottengono alti livelli di soddisfazione nella gestione dei contenziosi, incentivando la qualità e l'efficacia del servizio.
7. *Valutare l'efficacia della giustizia complementare:* condurre studi o ricerche per analizzare l'efficacia delle diverse forme di giustizia complementare, fornendo alle imprese dati concreti su cui basare le loro decisioni di risoluzione dei contenziosi.



Imprese e Avvocati

8. *Workshop su efficienza e rapidità nelle risoluzioni dei contenziosi:* offrire workshop su come raggiungere soluzioni rapide ed efficaci nei contenziosi, sottolineando l'importanza di minimizzare l'impatto negativo sulla reputazione e operatività aziendale.

Organismo Congressuale Forense



CRISI DI IMPRESA

Analisi della gestione della crisi d'impresa, aspetto cruciale che richiede competenza legale specializzata per la navigazione attraverso situazioni complesse.

Le imprese italiane dimostrano una forte fiducia nei confronti dei loro legali, preferendo affidarsi a loro anche quando devono confrontarsi in Camera di Commercio per la gestione delle situazioni di crisi aziendale. Gli imprenditori apprezzano l'esperienza e la conoscenza specifica che i loro legali di fiducia hanno del contesto aziendale e della sua storia.

L'87,7% delle imprese si affiderebbe al proprio legale di fiducia nel caso in cui dovesse ricorrere al nuovo codice della "Crisi di impresa", piuttosto che non ad altri specialisti o consulenti.

Fig.27 - Scelta tra specialista e legale di fiducia.

Nel caso in cui la Sua impresa dovesse ricorrere al nuovo codice della "Crisi di impresa", si affiderebbe agli specialisti messi a disposizione dalla Camera di Commercio o preferirebbe affidarsi al proprio legale di fiducia per moderare gli accordi con fornitori e creditori della Sua impresa?



Questo dato evidenzia una forte fiducia delle imprese italiane nei confronti dei propri legali di fiducia, soprattutto in contesti di crisi aziendale. La scelta di affidarsi a un legale di fiducia, piuttosto che agli specialisti istituzionali, sottolinea l'importanza di una consulenza legale personalizzata e di un



Imprese e Avvocati

rapporto consolidato di fiducia. Le imprese tendono a preferire un approccio più diretto e familiare nella gestione delle crisi, valorizzando l'esperienza e la conoscenza specifica che il proprio legale ha del contesto aziendale e della sua storia.

Possibili interventi per rafforzare la capacità delle imprese di gestire efficacemente le crisi, sfruttando la fiducia e l'esperienza dei loro avvocati di fiducia, e garantendo al contempo che gli avvocati siano adeguatamente preparati e aggiornati per affrontare queste sfide:

1. *Programmi di formazione su gestione della crisi di impresa*: sviluppare programmi di formazione per gli avvocati che si concentrino sul nuovo codice della "crisi di impresa", assicurando che siano ben preparati a fornire consulenze mirate e di alta qualità in situazioni di crisi aziendale.
2. *Promozione di consulenze personalizzate in crisi aziendali*: incentivare gli avvocati a offrire consulenze personalizzate che tengano conto del contesto specifico e della storia di ogni impresa, rafforzando il valore di un approccio diretto e familiare nelle situazioni di crisi.
3. *Creazione di una rete di supporto per le imprese in crisi*: stabilire una rete di supporto che connetta le imprese con avvocati esperti nella gestione delle crisi aziendali, facilitando l'accesso rapido a consulenze legali di fiducia.
4. *Workshop sull'importanza del rapporto di fiducia*: organizzare workshop e seminari per sensibilizzare le imprese sull'importanza di stabilire e mantenere un

Organismo Congressuale Forense



rapporto di fiducia con i loro legali, soprattutto in contesti di crisi aziendale.

- 5. Sviluppo di guide e risorse sulla crisi di impresa:** creare guide e risorse online che aiutino le imprese a comprendere il nuovo codice della "crisi di impresa" e a prepararsi meglio per affrontare eventuali crisi.
- 6. Collaborazione con le camere di commercio:** stabilire collaborazioni tra l'organismo congressuale forense e le camere di commercio per offrire un supporto integrato alle imprese, combinando l'approccio personalizzato degli avvocati di fiducia con le risorse istituzionali.
- 7. Programmi di aggiornamento continuo per avvocati:** implementare programmi di aggiornamento continuo per gli avvocati, assicurando che rimangano informati sulle ultime evoluzioni normative e sulle migliori pratiche nella gestione delle crisi aziendali.
- 1. Consulenza proattiva per la prevenzione delle crisi:** incoraggiare gli avvocati a svolgere un ruolo proattivo nella consulenza alle imprese, aiutandole a identificare e mitigare i rischi potenziali prima che si trasformino in crisi.



Imprese e Avvocati

LA FIGURA DELL'AVVOCATO

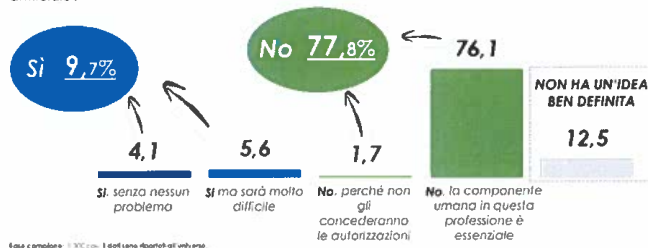
Descrizione del ruolo e dell'immagine dell'avvocato nel contesto aziendale, esplorando come gli avvocati sono percepiti e utilizzati dalle imprese italiane.

Una fetta non indifferente di imprese italiane intravede delle possibilità nell'uso dell'intelligenza artificiale, mentre altre ritengono che il ruolo umano dell'avvocato rimarrà di fondamentale importanza. Pur a fronte di eventuali esiti negativi nei contenziosi, la maggioranza delle imprese manterrebbe inalterata la fiducia nei propri legali, riconoscendo i loro sforzi a favore dell'impresa. Nella scelta di un avvocato, c'è una preferenza per professionisti con grande esperienza e modi formali, ma alcune imprese optano per legali giovani e dinamici. La competenza e la serietà professionale sono valutate più del rapporto interpersonale.

Il 9,7% delle imprese ritiene possibile sostituire l'avvocato con programmi di intelligenza artificiale in futuro, mentre il 77,8% è convinto del contrario e il 12,5% non ha ancora le idee chiare a questo riguardo

Fig.28 - Intelligenza artificiale.

Lei ritiene che in futuro la figura dell'avvocato potrà essere sostituita da programmi di intelligenza artificiale?



Organismo Congressuale Forense

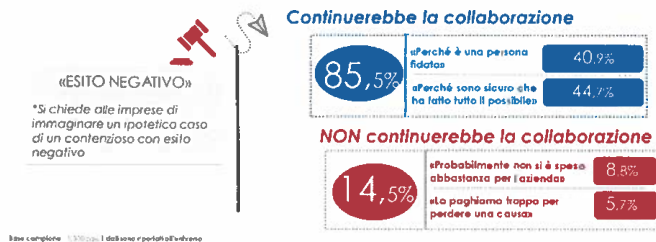


Questa percezione riflette la crescente incertezza sul futuro del ruolo dell'avvocato nell'era digitale, sottolineando sia l'aspettativa di alcune imprese su potenziali rivoluzioni tecnologiche nel campo legale, sia la convinzione di altre sulla persistente necessità di un approccio umano e personalizzato alla consulenza legale.

L'85,5% delle imprese continuerebbe a collaborare con il proprio legale anche dopo un esito negativo in un contenzioso, dimostrando fiducia (40,9%) e riconoscendo gli sforzi del legale a favore dell'impresa (44,7%).

Fig.29 – La resilienza del rapporto.

La Sua impresa continuerebbe a servirsi della consulenza del proprio legale anche dopo che questo ha riportato un esito negativo in un contenzioso?



Questo elevato livello di lealtà e resilienza nel rapporto tra imprese e legali indica un forte legame di fiducia e una valutazione olistica del ruolo del legale che va oltre il singolo esito di un caso. Le imprese sembrano valorizzare l'impegno e l'integrità professionale più dei risultati immediati.

Il 72,8% delle imprese preferisce un avvocato con grande esperienza e modi formali e autorevoli, mentre il 27,2% sceglie un legale giovane e dinamico con prospettive di crescita.



Imprese e Avvocati

Fig.30 – La figura dell'avvocato ideale" per la propria impresa.

L'avvocato ideale per la Sua impresa è...



Fonte: campione 1.300/1.000 I dati sono riportati all'intero

Questi dati riflettono due visioni diverse del legale ideale, una tradizionale che enfatizza l'esperienza e la formalità, e una più moderna orientata alla dinamicità e all'ambizione. La scelta dipende dalla cultura aziendale e dalle specifiche esigenze legali dell'impresa.

Il 56,3% delle imprese preferisce un legale serio e competente a uno con cui è facile andare d'accordo.

Fig.31 – Il legale ideale.

Su una scala da 0 a 10, quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni? (Scala da «0» a «10». In accordo con l'idea «Per l'assistenza legale alla mia impresa voglio un professionista serio e competente»: voti da 7 a 10. In accordo con l'idea «un legale con cui andare d'accordo e sentirsi sempre a proprio agio»: voti da 0 a 6).

«Per l'assistenza legale alla mia impresa voglio un professionista serio e competente piuttosto che un legale con cui andare d'accordo e sentirsi sempre a proprio agio»



Fonte: campione 1.300/1.000 I dati sono riportati all'intero

Questa preferenza suggerisce che le imprese valorizzano principalmente la competenza e la serietà professionale in un legale, considerandole più importanti di un rapporto interpersonale confortevole. Questo potrebbe riflettere la

Organismo Congressuale Forense



necessità di un approccio rigoroso e professionale nella gestione di questioni legali complesse.

L'88,8% delle imprese concorda sul fatto che un legale altamente competente giustifica spese consistenti come garanzia di qualità.

Fig.32 – Il legale ideale.

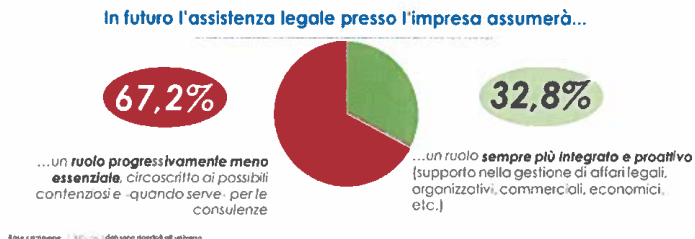
Su una scala da 0 a 10, quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?



Questa prospettiva evidenzia l'importanza che le imprese attribuiscono alla qualità della consulenza legale, anche a fronte di costi elevati. Suggestisce una consapevolezza che investire in consulenza legale di alto livello è cruciale per la gestione efficace delle questioni legali.

Fig.33 – Scenari futuri.

Nei prossimi anni, a suo avviso, quale ruolo assumerà l'assistenza legale presso la Vostra impresa?





Imprese e Avvocati

Il 67,2% delle imprese ritiene che l'assistenza legale diventerà meno essenziale, limitandosi a contenziosi e consulenze occasionali, mentre il 32,8% prevede un ruolo più integrato e che opera con il supporto di metodologie e strumenti utili a percepire anticipatamente i problemi, le tendenze o i cambiamenti futuri, al fine di pianificare le azioni opportune in tempo.

Questa divisione riflette differenti aspettative sul futuro del ruolo dell'avvocato nelle imprese. Alcune imprese vedono un ruolo in diminuzione, focalizzato su casi specifici, mentre altre prevedono un ruolo più integrato, suggerendo un'evoluzione verso un coinvolgimento più profondo e strategico dell'assistenza legale nelle attività aziendali.

Possibili interventi per rafforzare la percezione e il valore della figura dell'avvocato nelle imprese italiane, bilanciando le tradizionali aspettative di esperienza e serietà con le crescenti esigenze di innovazione e integrazione nel mondo aziendale sempre più influenzato dalla tecnologia e dai cambiamenti normativi:

1. *Esplorare l'integrazione tra intelligenza artificiale e servizi legali:* promuovere ricerche e discussioni su come l'intelligenza artificiale possa integrarsi con i servizi legali, senza sostituire l'intervento umano e personalizzato, per creare soluzioni innovative che migliorino l'efficienza e l'efficacia della consulenza legale.
2. *Valorizzare e sostenere la lealtà e la resilienza nelle relazioni impresa-avvocato:* riconoscere e promuovere la lealtà e la resilienza nelle relazioni tra imprese e legali, per esempio attraverso premi o iniziative che

Organismo Congressuale Forense



- evidenzino l'importanza dell'impegno e dell'integrità professionale oltre i risultati immediati.
3. *Promuovere la diversità nelle scelte dei legali:* sviluppare campagne o iniziative che incoraggino le imprese a considerare una gamma più ampia di profili di avvocati, valorizzando sia l'esperienza che la freschezza e l'innovazione portate da avvocati più giovani e ambiziosi.
 4. *Enfatizzare l'importanza della serietà e competenza professionale:* sostenere programmi di formazione che accentuino l'importanza della serietà e della competenza professionale negli avvocati, specialmente nelle gestioni di questioni legali complesse.
 5. *Sottolineare il valore della consulenza legale di alta qualità:* iniziative per comunicare alle imprese l'importanza di considerare la consulenza legale non solo come un costo, ma come un investimento nella qualità e nella sicurezza delle loro operazioni.
 6. *Indagare il futuro del ruolo dell'avvocato nelle imprese:* condurre studi o ricerche per esplorare come il ruolo degli avvocati nelle imprese potrebbe evolversi in futuro, considerando sia la visione di un ruolo più marginale sia quella di un coinvolgimento più strategico e integrato.



Imprese e Avvocati

ALCUNE CONSIDERAZIONI ULTERIORI

Nel mondo del diritto, l'innovazione tecnologica sta aprendo nuove frontiere, offrendo possibilità prima impensabili.

La comprensione di come tecnologie come l'intelligenza artificiale (AI) e la blockchain stanno rivoluzionando la pratica legale è fondamentale non solo per rimanere al passo con i tempi, ma anche per anticipare le sfide future e fornire servizi più efficienti, efficaci e personalizzati.

Intelligenza Artificiale nell'ambito legale

L'AI sta trasformando radicalmente il settore legale, automatizzando processi che tradizionalmente richiedevano ore di lavoro manuale. Esempi di ciò includono l'analisi predittiva per provare a valutare l'esito di cause legali, l'automazione della revisione documentale e la generazione di documenti legali. I legali possono sfruttare l'AI come supporto per offrire consulenze più approfondite e basate sui dati. Inoltre, l'AI potrebbe aiutare gli avvocati a identificare tendenze e pattern nei casi precedenti, offrendo un vantaggio strategico nella preparazione e gestione dei casi.

Alcuni esempi

1. *Analisi predittiva:* L'AI può essere utilizzata per analizzare grandi quantità di dati giuridici storici e ricercare gli indirizzi giurisprudenziali prevalenti. Ad esempio, una piattaforma AI potrebbe esaminare i dettagli di casi simili del passato e identificare pattern che suggeriscono come un giudice potrebbe decidere in una determinata situazione.

Organismo Congressuale Forense



2. *Automazione della revisione documentale:* I documenti legali spesso richiedono una revisione minuziosa per individuare informazioni rilevanti o clausole contrattuali. L'AI può eseguire questa attività in modo molto più rapido ed efficiente rispetto agli esseri umani. Ad esempio, i software di "document review" basati su AI possono identificare automaticamente termini importanti o disposizioni chiave nei contratti, risparmiando tempo e riducendo il rischio di omissioni.
3. *Generazione di documenti legali:* L'AI può essere utilizzata per generare automaticamente documenti legali standardizzati come contratti o accordi di locazione. Gli avvocati possono personalizzare tali documenti in base alle esigenze specifiche del cliente, ma risparmiano molto tempo in termini di creazione di documenti di base.
4. *Identificazione di tendenze e pattern:* Gli avvocati possono utilizzare l'AI per esaminare una vasta quantità di casi giuridici e identificare tendenze e pattern che potrebbero non essere immediatamente evidenti. Ad esempio, potrebbe essere rilevato un aumento delle controversie in un settore specifico, il che potrebbe suggerire la necessità di consulenza preventiva per le imprese in quel settore.

Blockchain nell'ambito legale

La blockchain ha il potenziale di rivoluzionare la sicurezza e la trasparenza nelle transazioni legali. In particolare, gli smart contracts, che sono programmi eseguibili automaticamente quando determinate condizioni vengono soddisfatte, promettono di semplificare e rendere più sicure le transazioni legali, riducendo la necessità di intermediari. L'adozione degli



Imprese e Avvocati

smart contracts può significativamente velocizzare e semplificare i processi legali come la creazione di contratti, garantendo al contempo la sicurezza e la conformità legale. Per le imprese, ciò si traduce in una maggiore efficienza operativa e probabilmente in una riduzione dei costi legali.

Le nuove tecnologie offrono l'opportunità di personalizzare i servizi legali in base alle esigenze specifiche di ogni cliente. Gli avvocati possono sfruttare strumenti basati sull'intelligenza artificiale per analizzare rapidamente grandi volumi di dati e fornire consulenze su misura. Inoltre, la tecnologia può aumentare l'accessibilità dei servizi legali, rendendoli più disponibili e convenienti per un ampio spettro di clienti. L'impiego di queste tecnologie potrebbe permettere agli avvocati di disporre di un supporto in sede di consulenza all'impresa rafforzando la relazione cliente-avvocato. Inoltre, l'accessibilità migliorata può ampliare il mercato per i servizi legali, raggiungendo nuovi clienti e settori.

L'integrazione di tecnologie avanzate come l'AI e la blockchain nella pratica legale probabilmente non è più un'opzione, ma una necessità per essere competitivi in un ambiente in rapida evoluzione. Queste innovazioni offrono opportunità uniche per trasformare il modo in cui vengono forniti i servizi legali, migliorando l'efficienza, la precisione e l'accessibilità. Il settore legale italiano, adottando proattivamente queste tecnologie, può non solo migliorare la propria pratica, ma anche posizionarsi come un leader nell'innovazione legale.

Alcuni esempi

1. *Smart contracts*: Gli smart contracts basati su blockchain sono programmi che eseguono automaticamente una

Organismo Congressuale Forense



serie di azioni quando vengono soddisfatte determinate condizioni. Ad esempio, un contratto di affitto basato su blockchain potrebbe automatizzare il pagamento dell'affitto mensile quando la data di scadenza è raggiunta, garantendo una transazione senza intermediazioni e registrata in modo immutabile sulla blockchain.

2. *Custodia dei documenti*: La blockchain può essere utilizzata per creare catene di custodia digitali per documenti importanti. Ad esempio, i documenti legali, come i testamenti o i contratti, possono essere registrati su una blockchain pubblica o privata per garantire l'integrità e la provenienza dei documenti nel tempo.
3. *Gestione delle prove digitali*: La blockchain può essere utilizzata per immagazzinare prove digitali, come video, immagini o documenti, in modo che non possano essere alterate o manomesse. Ciò è particolarmente utile in contesti legali in cui la validità delle prove è cruciale.
4. *Votazioni elettroniche sicure*: In alcuni casi, la blockchain può essere utilizzata per consentire votazioni elettroniche sicure e verificabili. Questo è rilevante in situazioni come elezioni aziendali o votazioni in organizzazioni giuridiche.

L'adozione di queste tecnologie può comportare vantaggi significativi per gli studi legali e i clienti. Ad esempio, una maggiore efficienza nell'erogazione dei servizi legali. La blockchain, d'altra parte, può aumentare la sicurezza e la fiducia nelle transazioni legali, riducendo la necessità di intermediari costosi. Nel complesso, l'innovazione tecnologica sta ridefinendo il panorama legale, aprendo nuove



Imprese e Avvocati

opportunità per l'efficienza e la personalizzazione dei servizi legali.

CONCLUSIONI

L'avvocato è chiamato a raccogliere una grande sfida: aggiornarsi alle nuove esigenze sociali a quella innovazione che porterà innovazione giuridica tramite l'imposizione della tecnologia digitale. L'avvocatura è testimone del mutamento epocale e velocissimo della società in cui opera. Occorre saltare lo steccato della "conservazione" e della facile recriminazione per affrontare ciò che il nuovo mercato richiede: interventi veloci e competenti che portino ad un risultato, mediante gli strumenti che sono, ora, a disposizione.

Non è più sufficiente raccogliere dal cliente il tema della questione giuridica e trasferirlo al Giudice togato, trasformandosi in figura terza, stretta tra il "sistema giustizia" ed il cliente.

Occorre riguadagnare l'autorevolezza e la dignità della professione dell'Avvocato ed intervenire nella questione, accompagnando il cliente a compiere le scelte più utili al fine di ottenere la "soluzione". Soluzione che deve essere ponderata effettuata la valutazione dei tanti fattori che, in un "semplice" contenzioso civile non emergerebbero mai.

L'avvocato ha ben presente la propria "funzione sociale" e, oggi, a maggior ragione, deve adottare tutti gli strumenti, anche la tecnologia, a disposizione, riposizionandosi nell'ambito sì della questione giuridica, ma anche in quello di relazione personale con il cliente.

Sicuramente, la rivoluzione digitale, il rinnovato interesse per i concreti e specifici problemi etici, l'internazionalizzazione del



Imprese e Avvocati

lavoro, le istanze tese a liberalizzare le professioni, nonché il favore con il quale il legislatore guarda alle alternative al contenzioso, hanno provocato radicali trasformazioni in seno all'Avvocatura, orientando la riflessione da temi giuridici in senso stretto, a temi strettamente biologici e di natura filosofico-religiosa.

Sappiamo bene che, oggi, a fronte dell'eterogeneità dei contesti e dei conflitti che innervano la società, la figura dell'avvocato non è unitaria, bensì assume diverse configurazioni.

Ciò significa che il giurista deve acquisire anche competenze ulteriori e diverse da quelle tradizionali giuridiche, uscendo dal paradigma di un sistema pienamente coerente e completo, per accogliere e far proprio un modello interdisciplinare, in quanto è su questo nuovo approccio che si può trovare un punto d'incontro fra l'anima formale e sostanziale del diritto.

L'OCF per il suo ruolo, politico e convintamente innovativo, nella interpretazione dei problemi ma anche dei nuovi stimoli della professione, continuerà nel dialogo con il mondo delle imprese, delle altre professioni e della rappresentanza civile, per offrire una visione sempre più critica ma costruttiva al mondo dell'Avvocatura.

OCF - Gruppo di lavoro Impresa e consumo

Organismo Congressuale Forense



Format Research s.r.l.
Via Ugo Balzani 77, 00162 Roma, Italia
tel +39.06.86.32.86.81, fax +39.06.86.38.49.96
info@formatresearch.com
cf, p. iva e reg. imp. roma 04268451004
rea roma 747042, cap. soc. € 25.850,00 i.v.

www.formatresearch.com
Membro: Assirm, Confcommercio, Esomar, SIS

UL Pordenone
Via Sebastiano Caboto 22/a, 33170 Pordenone, Italia
format@pec.formatbusinessintelligence.com
cf, p. iva e reg. imp. pordenone 01786200939
rea pordenone 104460, cap. soc. € 10.000,00 i.v.

ALLEGATO 2

Documentazione presentata dai rappresentanti di Carter & Benson.**AI NEL MONDO DEL LAVORO****INTRODUZIONE GENERALE**

Parlare di Intelligenza artificiale nel mondo del lavoro è piuttosto complesso perché si tratta di uno strumento in continua evoluzione e sempre più utilizzato anche a livello aziendale.

L'Intelligenza artificiale è una delle conseguenze del progresso ed essendo un tool ancora in continua crescita genera pareri discordanti e non poche preoccupazioni.

Da una parte la preoccupazione è legata alla possibilità che l'intelligenza artificiale possa ridurre la domanda e far così aumentare la disoccupazione e sostituire l'uomo in molte mansioni. Dall'altra è uno strumento estremamente utile a velocizzare e semplificare alcune fasi lavorative rappresentando a tutti gli effetti un'evoluzione positiva.

Due facce queste di una stessa medaglia che hanno però un comune denominatore: l'esigenza di conoscere questo nuovo strumento e tutti i tools lanciati sul mercato, di essere sempre informati e formati in materia e di usare con consapevolezza un mezzo che solo se utilizzato intelligentemente può portare a grandi benefici.

TEMA PRINCIPALE E INNOVATIVO L'APPROVAZIONE DELL'AI ACT IN EUROPA

Un mezzo che, visti i continui cambiamenti, è al centro di grandi rivoluzioni, come l'ultima novità: il via libera definitivo all'unanimità del Consiglio Ue all'AI Act, la legge europea – **la prima al mondo in materia** – sull'intelligenza artificiale che disciplina lo sviluppo, l'immissione sul mercato e l'uso dei sistemi di IA in Europa. Perché oggi la grande sfida sull'AI è tra Stati Uniti e Cina, mentre l'Europa - che non ha ancora rilasciato un proprio tool - prova a ritagliarsi il suo spazio iniziando a prendere decisioni importanti sul fronte legislativo puntando prima di tutto sulla garanzia di trasparenza, sicurezza nel rispetto della privacy e dei dati.

I dati, infatti, sono uno dei nodi centrali di tutta questa rivoluzione. Il numero, la provenienza e l'utilizzo degli stessi generano non pochi pensieri e preoccupazioni. È importantissimo quindi che ci sia una legge che detti una serie di obblighi a fornitori e sviluppatori di sistemi di intelligenza artificiale basati su diversi livelli di rischio. Il via libera all'AI Act, avvenuto il 21 maggio 2024, è più che mai determinante proprio per garantire sicurezza e tutela.

L'AI Act rappresenta la normativa più avanzata al mondo in materia di intelligenza artificiale e sarà efficace negli Stati membri dell'Unione decorsi due anni dalla pubblicazione in Gazzetta. Regole che impatteranno molto su sviluppatori e fornitori di AI e su chi ne farà uso: aziende, enti, professionisti, lavoratori in generale.

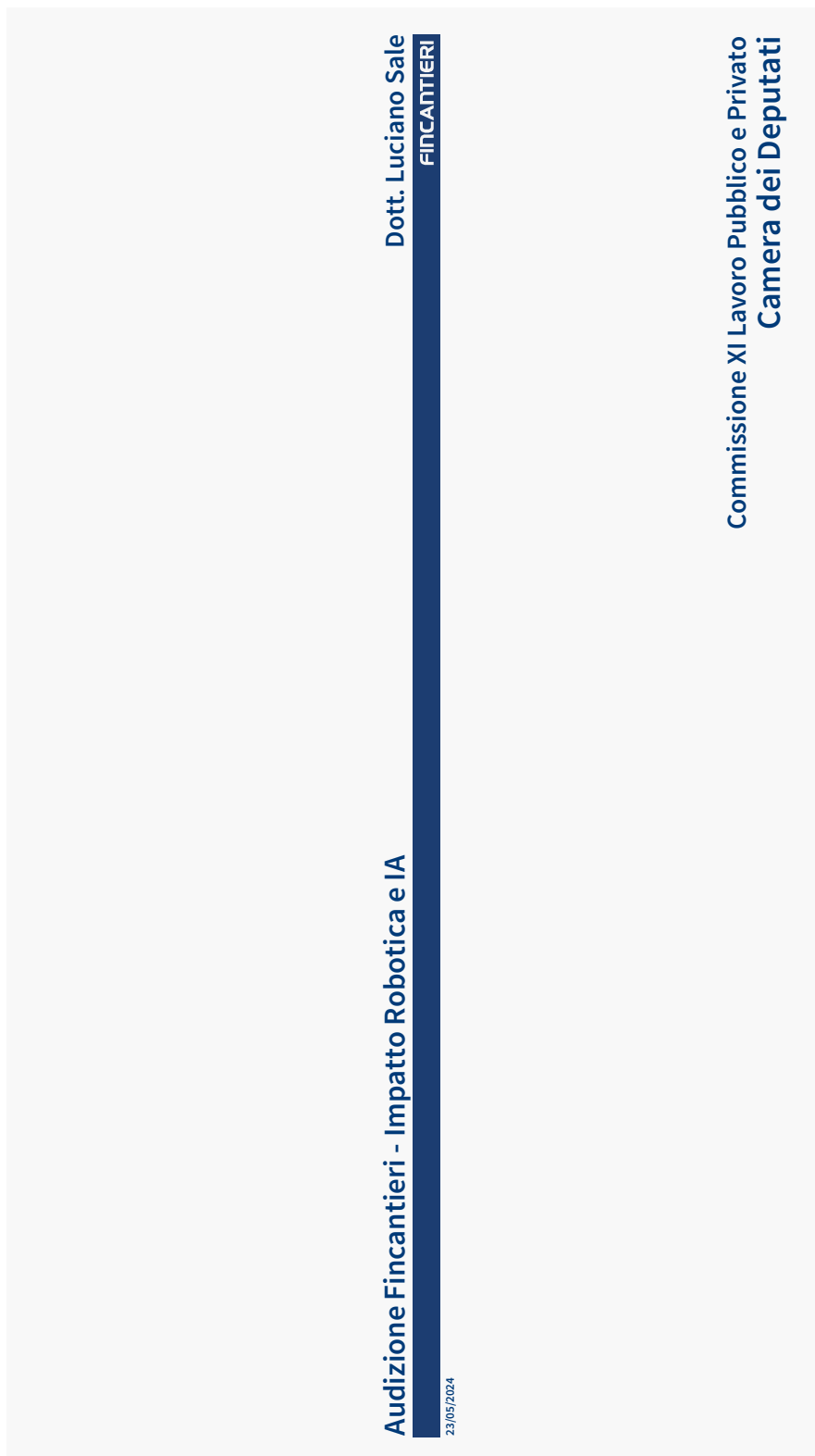
La legge assicura che i diritti e la libertà siano al centro dello sviluppo di questa tecnologia, garantendo protezione. Salvo eventuali eccezioni, quindi, le aziende che producono AI devono poter dimostrare che il modo in cui sono arrivati a sviluppare la tecnologia non leda i diritti fondamentali e non costituisca un rischio per le persone.

Regole che sono sempre più necessarie per poter garantire e proteggere i diritti fondamentali, per fornire strumenti sicuri, affidabili ed etici. Tutto questo facendo sempre riferimento ai vantaggi e agli svantaggi dei sistemi di AI che sono in crescente e rapida evoluzione. Se da una parte il regolamento europeo garantisce libertà di circolazione di beni e servizi basati sull'Intelligenza artificiale, dall'altra tutela i rischi potenziali come il diritto alla riservatezza e alla protezione dei dati personali.

La questione della privacy dei dati è uno degli aspetti critici, ogni giorno vengono raccolte migliaia di informazioni, questo può migliorare la personalizzazione dei servizi, ma allo stesso tempo può violare la riservatezza. Per questo non possiamo non chiederci da dove vengano oggi i dati analizzati dall'Intelligenza artificiale, quali culture rappresentino e che risposte possano generale calcolando anche possibili bias e dati distorti o incompleti. In questo caso le conseguenze possono essere negative e non rispondenti alla realtà. Le implicazioni toccano questioni di giustizia, equità e diritti umani. L'AI se si basa su dati che contengono stereotipi può dare risposte sbagliate per questo è importante capire e gestire il contesto senza dimenticarne la complessità.

ALLEGATO 3

Documentazione presentata dai rappresentanti di Fincantieri S.p.A.

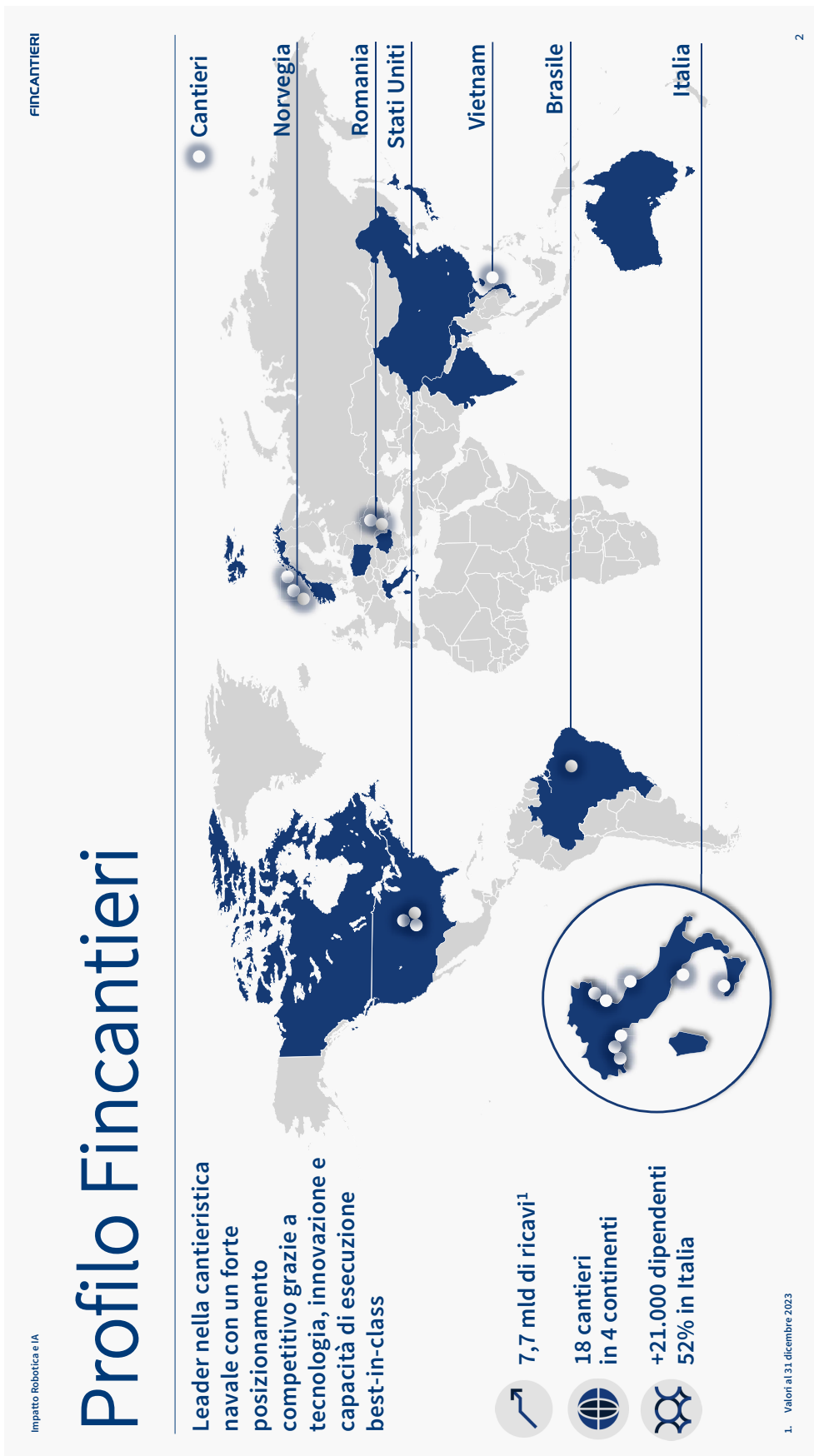


Audizione Fincantieri - Impatto Robotica e IA

23/05/2024

Dott. Luciano Sale
FINCANTIERI

Commissione XI Lavoro Pubblico e Privato
Camera dei Deputati



Impatto Robotica e IA

FINCANTIERI

Robotica & IA Generativa in Fincantieri

La robotica insieme all'AI come abilitatore del lavoro del futuro che conduce a cambiamenti nella qualità dei posti di lavoro: “meno mano d'opera, più testa d'opera”

CAPISALDI



APPROCCIO RESPONSABILE



CENTRALITA' DELLA PERSONA



APPROCCIO PRAGMATICO



Introduzione in Azienda

L'intelligenza artificiale è usata nelle sue «varie forme» per automatizzare compiti pericolosi, ripetitivi ed a basso valore aggiunto, migliorando la sicurezza, qualità e la produttività.



**Produttività
personale
aumentata**

Copilot Personale

Copilot per lo sviluppo
Software



**Intelligenza
Artificiale
Generativa**

“Engineering Surrogate”

Agente per l'ingegneria

Brand Protection



**Intelligenza
Artificiale
“Tradizionale”**

Analisi Qualità Saldature

Manutenzione Predittiva

Ottimizzazione Logistica

Impatto Atteso



La forte domanda di manodopera sui nostri cantieri rimarrà elevata, anche se la maggior parte dei ruoli subirà un processo di evoluzione



Aumenterà la qualità e la produttività del lavoro



Diminuiranno i rischi legati alla sicurezza sul lavoro nei cantieri

Impatto Robotica e IA

FINCANTIERI

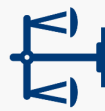
Come supportare questo cambiamento



Necessari piani di formazione con upskilling/reskilling delle persone occupate con ruoli maggiormente impattati



Lavorare sui percorsi scolastici professionali, non solo verso le nuove tecnologie, ma anche favorendo il concetto di «testa d’opera», di cui continueremo ad aver bisogno



Favorire la diffusione della tecnologia in un contesto normativo europeo che ne preveda limiti, applicazioni e regole di adozione per tutti

6



19STC0093380