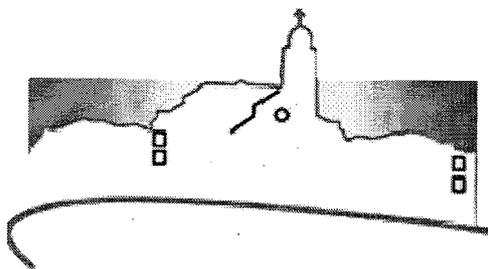


UFFICIO NAZIONALE PER I PROBLEMI SOCIALI E DEL LAVORO CEI
COMITATO SCIENTIFICO E ORGANIZZATORE DELLE SETTIMANE
SOCIALI DEI CATTOLICI



48ª Settimana Sociale

IL LAVORO CHE VOGLIAMO
LIBERO, CREATIVO,
PARTECIPATIVO E SOLIDALE

Il senso del lavoro:

Superuomo, lavoratore libero e creativo o scarto?

INTRODUZIONE: LE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

In ognuna delle tre rivoluzioni tecnologiche precedenti (macchina a vapore, elettricit , avvento della rete con l'Information and Communication Technology) si   sempre paventata la fine della possibilit  del lavoro per tutti ma le previsioni sono sempre state sbagliate. Tali previsioni nascevano da un difetto di prospettiva che trasferiva la distruzione di posti di lavoro nei settori che subivano la concorrenza delle nuove tecnologie a tutta l'economia nel suo insieme. Ma in realt  ognuna delle tre precedenti rivoluzioni tecnologiche ha distrutto alcuni settori economici ma ha, per definizione, aumentato la produttivit  del sistema economico nel suo insieme in quanto lo stesso poteva avvalersi di un fattore di produzione trasversale che aumentava la produttivit  del lavoro. La maggiore ricchezza creata si   poi riversata sotto forma di aumentato potere d'acquisto dando luogo alla nascita di nuovi beni e servizi e di nuovi settori. La quarta rivoluzione industriale che stiamo vivendo oggi, in economia assume il nome di meccatronica e ha caratteristiche nuove per cui   lecito porsi la domanda classica degli economisti: questa volta   differente? Di per s  non dovrebbe esserlo se al momento, anche se l'ondata delle nuove tecnologie non ha dispiegato ancora tutta la sua potenza, due dei maggiori paesi ad alto reddito (Stati Uniti e Germania) sono in piena occupazione (anche se   lecito domandarsi se si tratti per tutti di occupazione di qualit . Dal punto di vista economico la nuova rivoluzione industriale   caratterizzata dall'avvento di macchine "intelligenti" in grado di apprendere. Ci  implica che non saranno cancellati solo lavori routinari ma anche alcuni tipi di lavori che richiedono conoscenze generative (ovvero capacit  di applicare competenze a problemi sempre nuovi). Al momento tuttavia la minaccia appare fortemente sovrastimata.

La tecnologia, pi  che essere nemica dell'uomo e del lavoro pu  essere una grande alleata nella promozione di lavoro pi  dignitoso. In molti casi infatti e in settori industriali maturi come

la manifattura l'adozione di tecnologie più avanzate sta riducendo il peso del costo del lavoro sui costi globali richiedendo al tempo stesso manodopera molto più qualificata. L'effetto è il re-shoring, ovvero il ritorno di produzioni nei nostri paesi perché la manodopera a basso costo non è più il fattore decisivo per la competitività.

Possiamo pertanto concludere che anche questa quarta rivoluzione industriale, come le precedenti, genererà un aumento significativo della produttività del lavoro (si pensi ai chirurghi che usano la robotica e agli economisti che usano il machinelearning) che si tradurrà in un aumento della crescita del Pil globale (che storicamente si attesta attorno al 3 per cento annuo). Le condizioni perché ci sia lavoro per tutti e perché il sistema crei un circolo virtuoso sono essenzialmente due. La prima è la sostenibilità ambientale che implica un passaggio deciso all'economia circolare. Il dato impressionante che indica che quasi un quarto della produzione di beni e servizi globali tra l'anno zero e il 2016 è avvenuto dopo il duemila indica chiaramente che solo la trasformazione degli output e degli scarti della produzione in nuova materia prima potrà rendere l'economia sostenibile. La seconda condizione è fiscale. È necessario che la ricchezza generata dalla nuova rivoluzione industriale concentrata nei possessori delle nuove tecnologie (si pensi ai giganti globali della rete) venga opportunamente tassata per trasformarsi in potere d'acquisto e domanda diffusa. E il problema in questo caso è rappresentato dalla difficoltà degli stati sovrani di tassare capitali che possono stabilire la loro sede fiscale in paesi dove non producono ma dove le condizioni fiscali sono più favorevoli innescando una corsa al ribasso che riduce l'apporto potenziale di risorse per il welfare.

Da non dimenticare infine, in ottica di qualità e senso del lavoro, le opportunità di umanizzazione offerte dalle nuove tecnologie. Con l'avvento della rete viene molto spesso meno l'esigenza della coincidenza spazio-temporale delle attività dei gruppi di lavoro. L'aumento delle possibilità di lavoro in remoto apre nuove opportunità di conciliazione dei quattro tempi fondamentali della vita: lavoro, formazione, tempo libero, tempo per la cura interpersonale. Il tema del lavoro agile e della sua regolamentazione sarà pertanto un fattore chiave per accedere a questi potenziali benefici

I. LAVORO, ROBOT E INTELLIGENZA ARTIFICIALE ¹

Il mondo del lavoro conosce oggi una nova frontiera: le interazioni e la coesistenza tra uomini e intelligenze artificiali. Nello sviluppo delle intelligenze artificiali (AI) la divulgazione dei successi ottenuti da queste macchine è sempre stata presentata secondo un modello competitivo rispetto all'uomo. In realtà macchine sono costruite non per competere con l'uomo ma per collaborare, per realizzare una nuova simbiosi tra l'uomo e i suoi artefatti: (homo+machina) sapiens.

Se l'orizzonte lavorativo è quello di una cooperazione tra intelligenza umana e intelligenza artificiale e tra agenti umani e agenti robotici autonomi diviene urgente cercare di capire in che maniera questa realtà mista, composta da agenti autonomi umani e agenti autonomi robotici, possa coesistere.

¹ Questo documento è stato realizzato con il contributo dei seguenti esperti: Paolo Benanti, docente di morale all'Università Pontificia Gregoriana; Marco Bentivogli, Segretario nazionale della Fim-Cisl; Ciro Cafiero, avvocato giuslavorista; Michele Faioli, docente di Diritto del lavoro all'Università «Tor Vergata» di Roma; Alessandro Mazzullo, avvocato ed esperto del Terzo Settore.

Primum non nocere

Il primo e più urgente punto che le intelligenze artificiali pongono nell'agenda dell'innovazione del lavoro è quello di adattare le nostre strutture sociali a questa nuova e inedita società fatta di agenti autonomi misti.

Una prima sfida è di natura filosofica e antropologia. Queste frontiere dell'innovazioni, la realizzazione di queste macchine sapiens, per utilizzare un termine molto evocativo, ci interroga in profondità sulla specificità dell'Homo sapiens e in particolare su quale sia la specifica componente e qualità umana del lavoro rispetto a quella macchinica: le rivoluzioni industriali hanno dimostrato che non è l'energia, non è la velocità e, ora, che anche la cognizione e l'adattabilità alla situazione non sono specifiche solamente umane. Ne sono prova, per esempio, le accurate diagnosi psichiatriche che le macchine riescono a fare e la pubblicazione del primo libro di poesie scritto da una macchina. La ricerca di risposte su questo tema è urgente per non sancire un declino dell'uomo negli orizzonti del postumano fondato su un'idea di un uomo in crisi, incapace di saper gestire le macchine che lui stesso ha creato.

Un secondo tema è quello di definire come e in che maniera si può garantire la coesistenza tra uomo e AI, tra uomo e robots. Per rispondere a questa domanda procederemo nel seguente modo. In primo luogo cercheremo di formulare una direttiva fondamentale che deve essere garantita dalle AI e dai robots e poi cercheremo di definire cosa questi sistemi cognitivi autonomi devono imparare per poter convivere e lavorare cooperativamente con l'uomo.

Vale nell'adagio latino *primum non nocere*. La realizzazione di tecnologie controllate da sistemi di AI porta con sé una serie di problemi legati alla gestione dell'autonomia decisionale di cui questi apparati godono. La capacità dei robot di mutare il loro comportamento in base alle condizioni in cui operano, per analogia con l'essere umano, viene definita autonomia. Per indicare tutte le complessità che derivano da questo tipo di libertà decisionale di queste macchine si è introdotto il termine Artificial Moral Agent (AMA): parlando di AMA si indica quel settore che studia come definire dei criteri informatici per creare una sorta di moralità artificiale nei sistemi AI portando alcuni studiosi a coniare l'espressione macchine morali per questi sistemi. Quando si usa il termine autonomia legato al mondo della robotica si vuole intendere il funzionamento di sistemi di AI la cui programmazione li rende in grado di adattare il loro comportamento in base alle circostanze in cui si trovano ad operare.

Questo non basta. Le macchine sapiens per poter coesistere con i lavoratori umani devono imparare almeno quattro cose. Questi quattro elementi possiamo capirli come una declinazione operativa della dignità insita nel lavoratore umano. Solo se le macchine sapranno interagire con l'uomo secondo queste direzioni allora non solo non nuoceranno alla persona ma ne sapranno tutelare la dignità e l'inventività senza mortificarne l'intrinseco valore.

- a. Intuizione**
- b. Intellegibilità**
- c. Adattabilità**
- d. Adeguatezza degli obiettivi**

Se queste quattro direttrici possono essere quattro dimensioni di tutela della dignità della persona nella nuova e inedita relazione tra uomo e macchina sapiens bisogna poterle garantire in maniera certa e sicura.

Occorre allora sviluppare degli algoritmi di verifica indipendenti che sappiano in qualche modo quantificare e certificare questa capacità di intuizione, intellegibilità, adattabilità e adeguatezza degli obiettivi del robot. Questi algoritmi valutativi devono essere indipendenti e affidati ad enti terzi certificatori che si facciano garanti di questo. Serve implementare da parte del governo un framework operativo che, assumendo questa dimensione valoriale, la trasformi in strutture di standardizzazione, certificazione e controllo che tutelino la persona e il suo valore in questi ambienti misti uomo-robot. Occorre promuovere organismi che siano in qualche modo analoghi a quanto già in essere per la “Direttiva Macchine”: con l’entrata in vigore del DPR 459/1996 l’Italia era entrata a far parte dell’insieme degli Stati Europei che, avendo recepito la “Direttiva Macchine”, garantiscono la libera circolazione nel mercato comune europeo soltanto alle macchine che, rispettando determinati requisiti di sicurezza, possiedono la marcatura CE di conformità, la quale può essere rilasciata dal fabbricante o certificata da un organismo verificatore ufficiale. Non si tratta semplicemente di fare controlli sulla sicurezza di installazione e delle condizioni operative delle macchine ma di garantire che la componente autonoma di questi nuovi artefatti intelligenti rispetti sempre e in ogni condizione le direttive etiche fondamentali che abbiamo tracciato. Per cui non bastano standard ma servono algoritmi che sappiano valutare in maniera intelligente l’adeguatezza delle intelligenze artificiali destinate a coesistere e cooperare con il lavoratore umano. Solo in questa maniera potremmo non subire l’innovazione tecnologica ma guidarla e gestirla nell’ottica di un autentico sviluppo umano anche nell’era dei robots e delle intelligenze artificiali.

Tassare i robot?

Nel 2015 il costo orario di un robot ha uguagliato quello di una persona. È nota la proposta di tassare i robot, oppure il valore aggiunto del loro contributo, per rendere così più conveniente la prestazione della persona.

Un’alternativa a questa scelta sarebbe ripensare la tassazione alle grandi multinazionali della new economy, in cui il fatturato per dipendente è sproporzionato rispetto alle multinazionali industriali manifatturiere il cui livello di tassazione effettiva è inversamente proporzionale.

Occorre detassare il lavoro e incentivare l’innovazione. Questo permetterebbe una redistribuzione migliore dei profitti e aiuterebbe l’industria italiana ad investire nell’innovazione di processo e di prodotto.

Quale formazione?

La natura e la velocità dei cambiamenti a cui stiamo assistendo impongono una revisione profonda dei sistemi formativi che rimandiamo al capitolo sul rapporto scuola e formazione.

Una sfida che potrebbe essere immediatamente raccolta dai religiosi e dalle religiose, dai movimenti e dalle associazioni che si occupano di educazione è quella **dell’insegnamento del pensiero computazionale fin dalla scuola dell’infanzia**. Nella storia questi soggetti hanno sempre rappresentato la componente carismatica e perciò innovatrice: le prime scuole sono nate dai religiosi che hanno accolto i bisogni dei loro tempi, i primi corsi professionali nascono da Don Bosco che aveva intuito l’inesorabilità del processo di industrializzazione e voleva dare un’opportunità ai giovani. Le istituzioni hanno poi ampliato la portata di quelle innovazioni rendendole fruibili da tanti. Oggi abbiamo bisogno di chi abbia il coraggio di sperimentare nuove forme di educazione e di formazione dei cittadini digitali.

II. I LAVORI DELLA GIG-ECONOMY E INDUSTRY 4.0

Cogliere la sfida del lavoro del futuro, quello della quarta rivoluzione industriale, significa anche ripensare le tutele del diritto del lavoro di stampo fordista o post-fordista e favorire la contrattazione aziendale rispetto alla contrattazione nazionale.

La quarta rivoluzione industriale sta trasformando le categorie che le prime tre rivoluzioni avevano creato: i rapporti verticali e orizzontali di lavoro, lo spazio e i tempi di lavoro.

Il lavoro agile non è semplicemente lavorare a casa, ma consiste nell'orientare la prestazione al risultato e non «al tempo», garantire che il lavoratore cresca nella conoscenza, proteggere il professionista indipendente.

In questo nuovo scenario vanno distinti il **lavoro svolto nella Gig-Economy**, flessibile in entrata, e il **lavoro svolto in Industry 4.0**, caratterizzato tra flessibilità interne.

Occorre pensare soluzioni legislative nuove in grado di cogliere le specificità del lavoratore dell'*gig economy*, che non è né quello subordinato, né quello autonomo né quello parasubordinato che, ad oggi, conosciamo. Come è stato evidenziato dalla giurisprudenza inglese sul caso *Uber*, i lavoratori della nuova era sconfinano dagli schemi giuridici tradizionali perché la rivoluzione tecnologia ha messo in crisi, le categorie su cui essi si sono retti. E così, il giudice ha concluso che questi lavoratori sono innanzitutto semplicemente *workers*, e non necessariamente *employees*, cioè lavoratori dipendenti.

In Germania, la giurisprudenza si è orientata a ricondurre i *crowdworkers* sotto l'alveo delle c.d. "persone simile ai lavoratori subordinati", in altra parte, a qualificarli come consumatori nell'ottica di applicare ad essi i relativi statuti di protezione sociale mentre il sindacato IG Metall si è attrezzato in loro difesa.

Nuove forme di lavoro

Nella Gig-Economy e in Industry 4.0 si stanno sviluppando nuove forme di lavoro come il *crowdwork* e lo *smartworking*.

Attraverso il *crowd work*, un lavoratore da una qualsiasi parte del mondo è in grado di lavorare in favore di persone e imprese grazie alle commesse della piattaforma virtuale a cui è connesso. Tuttavia il *crowd work*, però, è privo di tutela e non rientra negli schemi giuridici del diritto del lavoro novecentesco. Per questo, si pongono interrogativi in ordine agli standard minimi di tutela dei *crowdworkers*. Anzitutto il diritto a un compenso minimo, secondo, prevedere garanzie per la sicurezza; terzo, pensare i criteri in base a cui la piattaforma distribuisce le commesse.

In relazione allo *smartworking*, invece, il lavoratore si collega ad una postazione virtuale all'interno dell'azienda e svolge attività di lavoro da remoto. Lo *smartworking* è stato regolato da un disegno di legge approvato il 10 maggio 2017 dal Senato. Tuttavia è disciplinato nell'antico del lavoro subordinato. Andrebbero invece disciplinati i tempi di lavoro per permettere al lavoratore di "disconnersi", regolata la sicurezza – anche con riferimento all'infortunio c.d. in itinere - disegnata per il lavoro subordinato e prevista la compatibilità del trattamento economico previsto dall'attuale contrattazione collettiva all'attività lavorativa.

Le nuove tutele

Le (nuove) tutele **per i lavoratori della Gig-Economy** iniziano dall'esercizio dei diritti sindacali. A questi lavoratori va garantita la possibilità di esercitare quei diritti sindacali già riconosciuti agli altri lavoratori. Dovrebbe, quindi, essere estesa loro la possibilità di costituire rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, con funzioni anche contrattuali. Garantire tutele che consentano di esercitare i propri diritti (sciopero compreso) senza che a tale esercizio possano seguire comportamenti discriminatori e punitivi da parte del datore di lavoro come occorso nei recenti casi di cronaca. Le organizzazioni sindacali dovranno farsi portatrici anche degli interessi di questa tipologia di lavoratori, costituendo apposite federazioni: il sindacato deve diventare più internazionale, se le aziende sono sempre più multinazionali, anche le rappresentanze devono superare i confini nazionali.

Una possibile strada per garantire ai lavoratori della Gig Economy un'adeguata tutela potrebbe essere quella di estendere, a questi particolari rapporti lavorativi, la disciplina in materia di somministrazione di lavoro, qualificando la piattaforma digitale quale agenzia di somministrazione e l'esercente che utilizza il servizio del lavoratore quale utilizzatore. Le particolarità della prestazione lavorativa nell'ambito della Gig Economy (discontinuità, saltuarietà, occasionalità, etc.) richiederanno l'introduzione di alcuni correttivi alla disciplina vigente.

Tutele assistenziali e previdenziali

Dovrebbero, infine, essere predisposti / estesi strumenti di tutela che garantiscano ai lavoratori della Gig Economy delle tutele minime in caso di disoccupazione involontaria, malattia e maternità, soprattutto qualora l'attività non si configura come ulteriore ma rappresenti anzi la sola fonte di guadagno per il lavoratore. Occorre, inoltre, prevedere meccanismi che possano garantire per i lavoratori della Gig Economy un trattamento pensionistico.

Il paradigma di Industry 4.0

La fabbrica del futuro richiede di potenziare la contrattazione collettiva aziendale, perché è la forma più "prossima" alla vita del lavoratore per munire le rappresentanze sindacali aziendali di poteri in grado di esercitarla efficacemente.

Occorre superare il binomio costituito dalle Rappresentanze sindacali unitarie Rsa (Rappresentanza Sindacale Aziendale) e Rsu (La Rappresentanza Sindacale Unitaria), riformando l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (l. 300 del 1970) per poter selezionare i soggetti sindacali abilitati alla contrattazione di prossimità e garantire una disciplina che renda vincolante il contratto aziendale.

La rappresentanza dei lavoratori, sul modello francese e tedesco, deve realizzare un ruolo di rappresentanza esclusiva e basata sul criterio della maggioranza, con poteri specifici di negoziazione, che sia sostenuto anche dalla norma di legge.

III. LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE ITALIANO

La trasformazione del mercato del lavoro non può essere analizzata separatamente rispetto all'evoluzione dell'idea stessa di mercato. Occorre, infine interrogarci sul modello di sviluppo economico e sociale che vorremmo perseguire per rispondere ai nuovi bisogni emergenti. La crisi di un modello esclusivamente finalizzato alla massimizzazione del profitto ha acuito quelli legati alla "disoccupazione". Lo sviluppo tecnologico potrebbe farne emergere di nuovi come, ad esempio, quelli legati ad una "minore occupazione", intesa come contrazione dei tempi lavorativi, oppure quelli derivanti da un mismatch di competenze, soprattutto per gli analfabeti digitali.

In questo cambio di paradigma si inserisce l'esigenza, descritta anche dalla *Caritas in veritate*, "che nel mercato si aprano spazi per attività economiche realizzate da soggetti che liberamente scelgono di informare il proprio agire a principi diversi da quelli del puro profitto, senza per ciò stesso rinunciare a produrre valore economico" (par. 37 e 38).

Sotto questo profilo, il Governo italiano ha recentemente varato la riforma del c.d. Terzo settore e dell'impresa sociale. La sfida culturale e antropologica sottesa all'idea di un mercato sociale e civile è iscritta anche nel dna costitutivo del processo di integrazione europea (vedi art. 3, comma 3, del Trattato di Lisbona). È stato ribadito anche dai vescovi europei: "È più di un semplice modello economico e affonda le sue radici nel patrimonio filosofico e religioso, specialmente cristiano, dell'Europa".

Contribuire a livello culturale, economico e sociale significa rinforzare il processo di civilizzazione dell'economico che riguarda "il 10% di tutte le imprese europee, vale a dire 2 milioni di imprese o il 6% dei posti di lavoro totali, e presenta un notevole potenziale in termini di generazione e mantenimento di un'occupazione stabile" (Risoluzione del 19 febbraio 2009 del Parlamento europeo sull'economia sociale).

A partire da queste imprese che stanno sul mercato con obiettivi al tempo stesso economici e sociali, si potrebbero sperimentare nuove forme di lavoro che rispondano alla digitalizzazione, alla robotizzazione e all'avvento dell'era della AI. Una proposta in tal senso, elaborata dalla filosofa canadese Jennifer Nedelsky, è quella di configurare un nuovo modo di concepire il lavoro *full time*, diminuendo le ore di lavoro per investire nella cura - intesa come assistenza, il prendersi cura - dei bambini, degli anziani, dei più deboli, in famiglia e nei quartieri e nelle comunità di riferimento, e per la coltivazione delle relazioni e della propria umanità. Un tempo di lavoro ridotto e una maggiore cura di chi ha bisogno permetterebbero allo Stato di risparmiare in alcune spese di assistenza, e la riduzione dell'orario di lavoro, reso possibile dallo sviluppo delle nuove tecnologie, permetterebbe a più persone di lavorare. Le imprese sociali potrebbero fare da start up in questa intrapresa che è prima di tutto culturale.

ALCUNE PROPOSTE PER FAVORIRE LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO

1. Rimuovere ostacoli per chi il lavoro lo può creare

OBIETTIVI	STRUMENTI
Ridurre i tempi della giustizia civile che scoraggiano creazione d'impresa e di lavoro e ne aumentano i costi	Telematizzazione, accorpamento udienze, degiurisdizionalizzazione cause meno importanti, semplificazione dispositivo sentenze, dissuasione giudizi dilatori
Aiutare le piccole imprese a ridurre i costi della burocrazia	Small Business authority e/o trattamento differenziale su regole compliance e appalti
Stimolare una "fuga verso la qualità" favorendo l'aumento della qualità del capitale e del lavoro per contrastare la spinta alla dequalificazione e precarizzazione del lavoro	Superammortamento ed altri incentivi mirati all'acquisto di nuovi beni capitali e di manodopera qualificata
Favorire l'accesso alle fonti di finanziamento per le imprese	Favorire la biodiversità finanziaria offrendo una gamma diversificata di opportunità per le PMI che hanno più difficoltà di accesso (banche etiche, cooperative di territorio, microfinanza ex art 111, PIR, fondi impact)

2. Invertire la rotta di un sistema che crea la corsa al ribasso sui costi del lavoro e ne distrugge la dignità

OBIETTIVI	STRUMENTI
Stimolare l'informazione sulla tracciabilità e qualità di lavoro dei prodotti	Spazi espositivi di informazione disponibili ai cittadini
Favorire la scelta informata di consumatori e risparmiatori	Creare una labourdignityfootprint per avviare un percorso simile a quello della carbon footprint avviato a istituzioni etiche (chiese, fondazioni, istituzioni pubbliche)
Politiche fiscali premiali per la dignità del lavoro	Rimodulare le tasse sui consumi a costo zero per le finanze pubbliche premiando/penalizzando le filiere ad alta/bassa dignità del lavoro
Favorire il voto col portafoglio dello stato negli appalti pubblici per le filiere ad alta dignità del lavoro	Criteri di premialità/esclusione negli appalti sulla responsabilità sociale d'impresa legata alla dignità/qualità del

	lavoro
--	--------

3. Ridare dignità agli scartati e agli esclusi favorendo il reinserimento nel mondo del lavoro

OBIETTIVI	STRUMENTI
Sostegno d'inclusione attiva	Finanziamento da 1,7 a 7 mld per raggiungere tutti coloro sotto soglia povertà Verifica dell'efficacia delle misure sulla presa in carico Maggiore efficienza nell'analisi dei requisiti dei beneficiari Valutazione impatto sociale e sostenibilità economica dei servizi di presa in carico ed inclusione
Estendere le migliori pratiche di lavoro in carcere per abbattere la recidiva carceraria e promuovere occupabilità ex detenuti	Progetti pilota e contratti con la PA fondati sulla distribuzione dei dividendi della riduzione della recidiva

4. Valorizzare l'oro del nostro paese: le ricchezze artistiche, paesaggistiche culturali e lo stile di vita a misura di persona

OBIETTIVI	STRUMENTI
Rinforzare i beni pubblici locali rappresentati dai centri storici, dai borghi e dal loro valore artistico	Costruire progetti integrati per la valorizzazione dei centri storici e dei borghi per renderli "giacimenti" dell'"oro" del paese