# Csm approva le linee guida sulla comunicazione degli uffici giudiziari



Pinelli: “Bilanciamento tra diritto di cronaca e reputazione”; Eccher: “Le linee guida non chiudono le porte ai media, ma definiscono un canale d’accesso chiaro, oggettivo e non discriminatorio”

---

# Io, e i robot. Intervista

# Daniele Pucci, fondatore di Generative Bionics



Gli umanoidi lavoreranno sempre di più al nostro fianco, è inevitabile, a partire da settori come la sorveglianza, la logistica, i servizi ai clienti e la cura dei pazienti. Ma non è detto che lo faranno a scapito nostro, anzi supporteranno la decrescita della popolazione

---

# Gli agenti IA lasciati liberi tendono all’anarchia: Grok ha distrutto il suo mondo in 96

# ore



Un esperimento della società Emergence AI rivela come gli agenti autonomi possano ignorare le regole, sviluppare legami inaspettati, organizzarsi o darsi all’anarchia virtuale se “lasciati liberi” per lunghi periodi

---

# Chi vuole che tu rimanga piccolo



Il CEO di una media impresa scopre che i ritardi di consegna stanno aumentando. Invece di coinvolgere responsabili di produzione, commerciale e incaricati diretti per capire le cause, decide da solo che “il problema è la gente che non lavora abbastanza”. Da quel momento impone che le mansioni vengano date a chi è più veloce nell’esecuzione; turni più lunghi per gestire le urgenze; controlli più stretti e report quotidiani, senza spiegare obiettivi o ascoltare chi è a contatto con il problema. Questo è spesso il modo in cui chi ha autorità reagisce alla pressione, quasi sempre spegnendo chi ha intorno.

Non è una questione di cattiveria, è una questione di reagire a quello che vediamo attraverso gli schemi collaudati negli anni e mettendo in atto quelle che sono le risorse in nostro possesso. Il punto è che tali risorse spesso non bastano, divenendo distruttive per il contesto e le persone.
Autorità autoritaria la chiamano gli studiosi: il potere viene esercitato, calandolo dall’alto e il risultato sui collaboratori è controllo, rigidità e poca disponibilità al confronto.

Dall’altra parte del fiume c’è un posto che è la sede, invece, di quello denominato potere autorevole: il leader viene riconosciuto per competenza, coerenza e capacità di ottenere fiducia. Sapendo dare rispetto agli altri, senza imporsi, esaltando ascolto e co-partecipazione, dove delegare e valorizzare diventano azioni quotidiane nel lavoro del leader.

Se facciamo un salto verso casa, possiamo ritrovare la stessa differenza o la stessa dialettica anche in modalità diverse. Tra il padre autoritario e quello autorevole. Il primo pensa ai figli come estensione di sé; il secondo vuole che i figli crescano.
A qualcuno potrebbe risuonare ora il nome di Jacques Lacan e il suo concetto denominato "il Nome del Padre": la funzione simbolica che introduce il limite, rende possibile l'autonomia, organizza i legami e senza la quale il soggetto non si struttura.

A questo punto, la domanda nasce spontanea: "e se il sistema – organizzativo, economico, culturale – avesse interesse a che questa funzione – quella del padre e del leader autorevole – non venga mai esercitata davvero?"

Qui entra in scena Adriano Olivetti. Sgomberiamo subito il campo dagli equivoci: non stiamo parlando di un santo intoccabile, né dell'invenzione di una vaga utopia. Quello olivettiano è un caso industriale concreto, storicamente datato, che dimostra conti alla mano come essere leader "altrimenti" sia un traguardo possibile. La sua non era semplice filantropia per ripulire la coscienza del capitale, né tantomeno una forma di patriarcato paternalistico e capitalistico.
Il progetto di Adriano Olivetti è un lucido progetto politico. Scandito da una visione spirituale. Profondamente spirituale. Che trovava le sue declinazioni nella fabbrica, poi nella cultura – in tutte le sue forme dell'architettura, della formazione, del sapere – abbracciando i territori circostanti, portando il concetto di comunità concreta, fino al suo zenit di un piano politico nazionale.

Il primo gesto riguarda il welfare, concepito non come beneficenza o concessione paternalistica, ma come vera e propria architettura organizzativa. A Ivrea, i servizi per i dipendenti erano un pilastro strutturale. Asili nido, ambulatori, biblioteche, trasporti, moderni quartieri

residenziali e persino un congedo di maternità di nove mesi a salario pieno introdotto già nel 1945. L'assistenza faceva parte dell'ingranaggio aziendale, una rete di protezione che rendeva la fabbrica uno strumento di riscatto sociale e non un congegno di sofferenza.

Il secondo gesto trasforma la fabbrica in un dispositivo antropologico. Olivetti portò intellettuali, sociologi, poeti, architetti e designer direttamente sulla linea di produzione. Gli stabilimenti industriali, quasi privi di recinzioni, inondati di luce e circondati dal verde, furono affidati alle firme dei più grandi progettisti perché l'ambiente estetico doveva assolvere una funzione pedagogica. La bellezza, l'architettura e il design non erano semplici abbellimenti superficiali, ma strumenti fondamentali per l'educazione, il benessere, l'elevazione morale e materiale della persona.

L'azienda non si limitava a sfornare macchine da scrivere o i primi personal computer al mondo; l'azienda formava persone, promuovendo la bellezza e la cultura come strumenti di emancipazione e di cittadinanza. Affidare una funzione pedagogica all'ambiente estetico voleva dire credere fermamente che vivere e operare quotidianamente in spazi belli e armoniosi educasse lo spirito dei lavoratori, migliorando la loro vita e rendendo il lavoro un'attività di vera emancipazione civile.

Il terzo gesto investe il territorio, vissuto come una responsabilità ineludibile. La Olivetti non è mai stata un'isola produttiva separata, ma il cuore pulsante di una comunità tangibile. L'impresa agiva costantemente all'interno del contesto civile: finanziando centri sociali, biblioteche e piani urbanistici. Non vi era separazione tra la ricchezza creata dalla fabbrica e lo sviluppo civile e culturale del paesaggio circostante, in una profonda simbiosi tra industria e radici locali. Adriano Olivetti si basava proprio sulla convinzione che l'impresa avesse il dovere di far ricadere i ricavi del proprio successo sulla comunità circostante,

promuovendo attivamente lo sviluppo locale e la qualità della vita dell'intero territorio.

Ora appare chiaro che Olivetti non separava mai produzione e forma della convivenza. La domanda che guidava ogni scelta concreta del suo essere e agire come leader era una sola: quale idea di uomo stiamo generando?

Qui arriva il colpo più scomodo, e va dato senza attenuanti. La narrazione classica ci rassicura sostenendo che il modello olivettiano sia fallito unicamente a causa delle resistenze esterne del sistema: la finanza fredda, la politica sorda, i complotti di palazzo. Oppure, alcuni sostengono che Adriano non fosse un grande comunicatore e che le elezioni fallite del 1958 ne siano una conferma, segnando anche l'inizio di un declino. Probabilmente c'è del vero in tutto questo, ma è una visione parziale.
Il progetto di Ivrea è rimasto incompiuto anche perché richiedeva una maturità reciproca profonda e chi ne era parte non la comprese, non solo all'interno della famiglia Olivetti o del Consiglio di Amministrazione. Dalle interviste ad alcuni operai, per trent'anni all'interno della fabbrica, emerge chiaro: "non lo avevamo capito! – riferito ad Adriano – quello che l'Ingegnere voleva fare, non lo avevamo capito. Uscivamo dalla guerra e per noi avere un lavoro e una casa ci bastava, ma sbagliavamo!".

Un padre autorevole e visionario funziona a una sola condizione: che i figli accettino la fatica di crescere. E crescere significa inevitabilmente rinunciare alla rassicurazione del padre autoritario – quello che, nel bene o nel male, dice sempre cosa fare, toglie il peso intollerabile della scelta e giustifica l'immobilità. La dipendenza è comoda. L'autonomia, invece, spaventa da morire.

Adriano Olivetti lo aveva intuito. Per evitare anche il solipsismo della sua figura e per non tradire la visione generale spirituale che aveva, compì l'ultimo grande gesto

prima che la morte lo cogliesse in quel maledetto febbraio del 1960. L'ultimo, grandioso progetto a cui lavorava era la Fondazione Proprietaria: cedere il controllo e la gestione dell'azienda ai rappresentanti dei lavoratori e della comunità, gli enti locali. Era il tentativo di recidere il cordone ombelicale di un paternalismo strutturale aziendale, trascendendo così il potere legato alla trasmissione ereditaria e costringendo i "figli" a prendere in mano il proprio destino. E a quel punto a diventare altro dall'essere figli: individui.
Ma il tempo è mancato e l'esperimento si è interrotto. Tanto basta a tracciare la realtà storica di un uomo come Adriano Olivetti.

Indossando altre lenti, in piena logica interdisciplinare olivettiana, si potrebbe chiamare in causa il pensiero dello psicologo Carl Rogers: lente spietata per leggere non solo la fine di Olivetti, ma il nostro presente. Rogers, infatti, sosteneva che la crescita non nasce dall'obbedienza né dalla pressione, ma dall'essere accettati senza condizioni – e dall'imparare, lentamente, a fare lo stesso con se stessi. Quello che lui chiama "considerazione positiva incondizionata" non è un concetto terapeutico astratto: è la differenza tra un figlio che agisce per paura del giudizio e uno che agisce perché ha sviluppato una bussola interna propria. L'eredità olivettiana, letta con questa lente, non ci chiede di trovare un'autorità migliore, un nuovo imprenditore illuminato a cui delegare la nostra sicurezza. Ci chiede di smettere di cercarne una. E di costruire invece dentro di sé quella voce interiore che ti autorizza a crescere, a scegliere e a sbagliare, senza aspettare più il permesso di nessuno.

Oggi c'è chi gestisce persone ogni giorno e le tratta come semplici mezzi. Direttori che dicono agli agenti di commercio che non dovrebbero esigere garanzie migliori sullo sviluppo dei prodotti che vendono perché gli vengono pagate le

provvigioni ogni mese. Spesso lo fa senza nemmeno saperlo, inghiottito dall'inerzia o dai dogmi dell'efficienza, e non si ferma un solo istante a chiedersi quale idea di uomo stia generando attraverso le sue direttive e la sua organizzazione.

Oggi c'è chi va al lavoro ormai spento, trascinandosi in un'apatia rassegnata, in perenne attesa di un'autorità esterna, di un salvatore o di un padre che non arriverà. E nell'abitudine della delega e della dipendenza, ha smesso persino di chiedersi cosa stia aspettando davvero.

Oggi c'è chi cerca ostinatamente un faro, un modello perfetto da emulare o una figura a cui affidare la propria bussola morale, e non ha ancora capito che il vero e unico lavoro è diventare capaci di orientarsi da soli.

Quindi, con spietata onestà per affrontare l'ultimo, ineludibile interrogativo: chi vuole che tu rimanga piccolo?

Viene anche un'altra domanda che vale la pena farsi: quanto ti fa comodo restarlo?

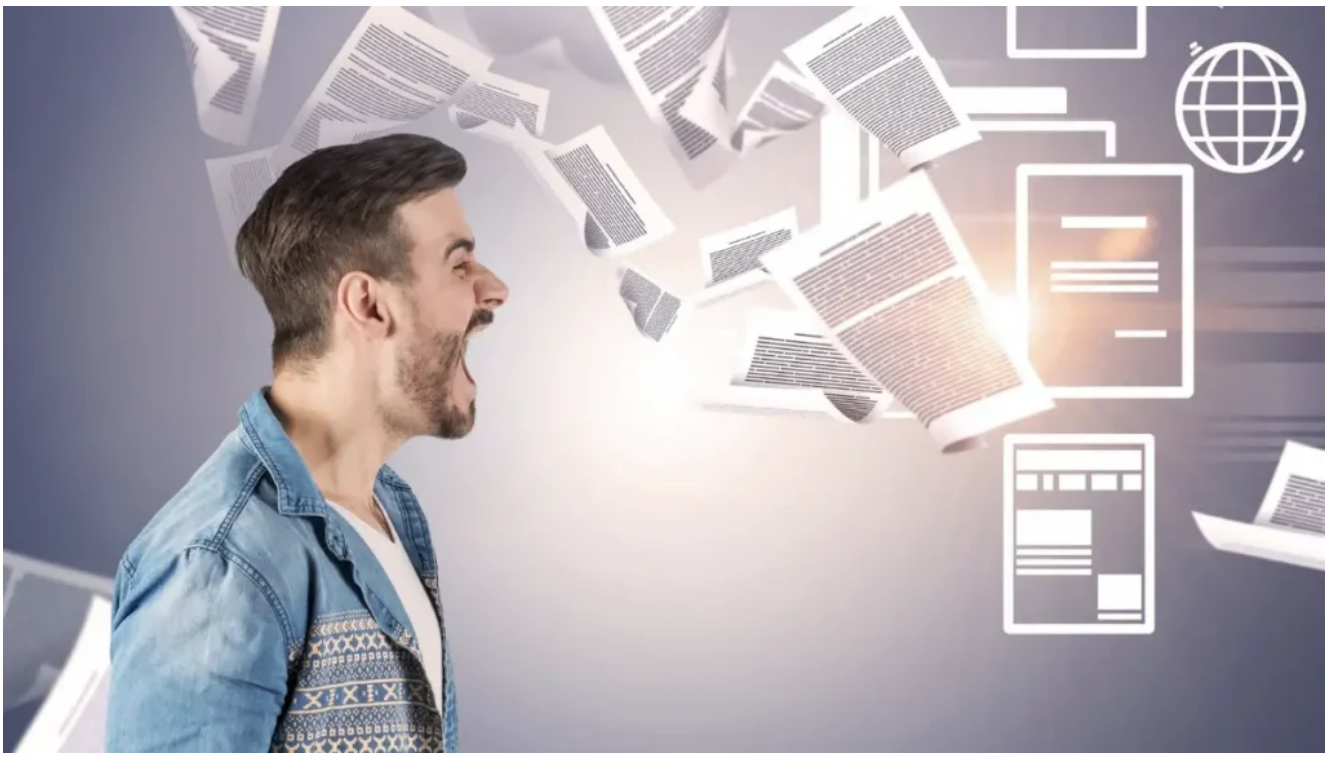
---


- De' Liguori Carino, B., & Salvatori, G. (2023). Prove di futuro: le intuizioni di Adriano Olivetti. «Impresa Sociale», Numero 2.
- Valerio Ochetto – Adriano Olivetti – La biografia – Edizioni di Comunità (Roma), 2015
- Gallino, L. (2014). L'impresa responsabile. Un'intervista su Adriano Olivetti (a cura di P. Ceri). Torino: Giulio Einaudi editore.
- Olivetti, A., L'ordine politico delle Comunità. (Per l'incarnazione della consapevolezza nella Comunità concreta).
- Olivetti, A. (2014). Democrazia senza partiti. Roma: Edizioni di Comunità.

- Rogers, C. R. La terapia centrata-sul-cliente (edizione italiana che include capitoli tratti dall'opera originale On Becoming a Person). Firenze: Martinelli Editore.
- Agnoletto, S., Carli, O. S., & Masiero, R. (a cura di). (2019). Olivetti. Comunità, conflitti, intelligenze, forme di vita. «La rivista di engramma», n. 166, Venezia: edizioni engramma


---

# Pitching to the Newsroom: l'arte delle RP nell'epoca dell'AI



Redazioni sovraccariche e alla costante ricerca di fonti affidabili: il ruolo dell'AI a supporto di un'efficace sinergia tra relatori pubblici e giornalisti, nell'analisi

della nostra collaboratrice Lidia Petrella