

www.lavoroeprevenzione.it



redazione@lavoroeprevenzione.it

NEWSletter



per iscriversi:
newsletter@lavoroeprevenzione.it

INDICE

- Editoriale pag. 3
- Milano 10 novembre 2007
"Lavoro, libertà e
innovazione" pag. 4
- Domanda
e Risposta pag. 14
- Fare e agire pag. 15
- Ambiente pag. 18
- Recensioni pag. 19
- Dall'Europa pag. 20
- Letture pag. 21

Morti sul lavoro: a tutti è chiesto un cambiamento

- Comunicato stampa del 9 dicembre 2007

Incontro a Milano 10 novembre 2007

- lavoro, libertà e innovazione
- la nuova normativa sulla sicurezza, la Legge 123:
 - di che si tratta
 - commenti e proposte

Marco Martini sul significato del lavoro

- Homo faber e homo agens
- Due modelli organizzativi del lavoro
- Due modelli di intendere il rapporto tra etica ed economia

Domanda e Risposta

- Nuova rubrica sui temi Salute
Sicurezza Ambiente
- Un consiglio legale per gli imprenditori

Il libro di Giancarlo Cesana

Il "Ministero della salute"

Recensione a puntate

QuaderniFlash

Partecipare alla formazione del Testo unico della sicurezza negli ambienti di lavoro

L'Associazione Lavoro e Prevenzione intende portare il proprio contributo alla elaborazione del **Testo unico della sicurezza** negli ambienti di lavoro. In questo numero di Quaderni Flash vengono pubblicati alcuni commenti e proposte in particolare sulla normativa che regola gli appalti e i contratti d'opera nei luoghi di lavoro. Tali

argomentazioni rientrano nell'ambito del Titolo I del futuro Testo.

Invitiamo altri a portare il proprio contributo al nostro tentativo di giudicare e proporre soluzioni che tengano conto di questi criteri:

- **la Semplificazione:** non solo nei rapporti amministrativi tra imprese, cittadini ed ente pubblico ma anche nell'applicazione delle norme all'interno dei luoghi di lavoro
- **la Semplicità di linguaggio,** anche tecnico-giuridico
- **la Flessibilità**
- **la Co-partecipazione** dei vari soggetti interessati

Quaderni Flash

Certificazione del Tribunale di Monza del
21/06/2007- n. 1885 Periodici

Periodico bimestrale
Anno I – N. 2 - dicembre 2007

Responsabile:
Renzo Lavizzari

Redazione:
Marco Locati
Alvise Petazzi
Marco Boscolo

Hanno collaborato:
Monica Ravasi
Filippo Anzaldi
Fernando Vertemara

Interventi:
Alberto Sportoletti
Giampaolo Berti
Antonio Aprea
Giuseppe Zavaglio
Franco Toffoletto

Documenti:
Marco Martini

Segreteria di Redazione:
redazione@lavoroeprevenzione.it

Fotografie:
Incontro di Milano
Filippo Anzaldi
archivio Lavoro e
Prevenzione

Progetto Grafico:
Ci's Colors sas - Muggiò
Proprietario ed esercente l'attività
giornalistica:

Associazione culturale per il Lavoro e la
Prevenzione, 20093 Cologno
Monzese (MI), via Milano, 14, nella
persona di Alvise Petazzi

**Associazione culturale per il
Lavoro e la Prevenzione**
tel. 333 6237483
info@lavoroeprevenzione.it
www.lavoroeprevenzione.it



COMUNICATO STAMPA

Morti sul lavoro: a tutti è chiesto un cambiamento

In questi primi giorni di dicembre siamo scossi dalle notizie di diverse morti sul lavoro: Antonio Schiavone 36 anni, Roberto Scola 32 anni, Bruno Santino 26 anni, Angelo Laurino 43 anni in un'acciaieria di Torino, Giuseppe Mastrullo 48 anni in un cantiere edile a Bisaccia in provincia di Avellino, Paolo Scaccia 58 anni alla FIAT di Cassino. Siamo partecipi del dolore di tutti i familiari e amici delle vittime e ribadiamo con forza quanto già espresso da tempo circa la necessità di una gestione della sicurezza e delle emergenze che sia seria ed effettiva. Non è il caso di dare la caccia alle "streghe", non servono altre leggi, ne abbiamo già tante alcune delle quali purtroppo impegnano nei luoghi di lavoro alla produzione di "carta" ed esigono molta burocrazia. Le linee guida delle direttive europee hanno un buon fondamento, si pongono dei buoni obiettivi da raggiungere con l'ausilio di un buon assetto organizzativo. Quello che conta è una attuazione sostanziale di interventi tesi alla prevenzione e al mantenimento di buoni standard di sicurezza in ogni ambiente di lavoro. A noi stanno a cuore il lavoro e la prevenzione perché stanno a cuore tutte le persone, la persona, la sua vita e la sua integrità. Senza di questo valore non varrebbe neanche la pena di impegnarsi in iniziative culturali e sociali. Di fronte a questi drammatici fatti siamo tutti invitati ad una responsabilità nel lavoro: dal datore di lavoro al singolo lavoratore, dagli specialisti alle organizzazioni sociali. Nessuno può delegare le questioni della salute e della sicurezza ai sistemi, ai regolamenti e alle leggi. E' la responsabilità del lavoro e della prevenzione vissuti con qualità e serietà. All'autorità giudiziaria spetta l'accertamento delle responsabilità civili e penali; a tutti noi – nessuno escluso – spetta il lasciarsi mettere in discussione nel proprio modo di lavorare. Con quale significato e con quale passione viviamo il lavoro? lavoriamo bene, con attenzione e in sicurezza? Occorre esigere i necessari investimenti per le valutazioni dei rischi, le misure preventive e protettive, le necessarie verifiche e manutenzioni degli impianti e macchinari. Occorre una costante e non grossolana attività di informazione e formazione che permette un reale coinvolgimento e partecipazione del numero più alto di lavoratori possibile. Una cultura del lavoro insieme ad una cultura della prevenzione.

Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione

Renzo
Lavizzari

Mentre si chiude il lavoro redazionale di questo numero siamo informati circa le morti sul lavoro in questi primi giorni di dicembre accaduti a Torino, a Bisaccia in provincia di Avellino e alla Fiat di Cassino. Il comunicato stampa di pagina 2 **Morti sul lavoro: a tutti è chiesto un cambiamento** contiene giudizi e proposte a partire da quanto è successo.

L'Incontro della **Associazione Lavoro e Prevenzione** che si è svolto a Milano sabato 10 novembre 2007 è stata una occasione molto utile per la crescita per i presenti e per questo ne offriamo ampi stralci ai nostri lettori. In questo numero vengono ospitati il resoconto dell'Incontro a cura di **Fernando Vertemara**, ampi stralci di quanto descritto da **Giuseppe Zavaglio** e da **Franco Toffoletto** con il commento di **Filippo Anzaldi**, l'intervento di **Giampaolo Berti**, **Antonio Aprea** e dello scrivente con commenti e proposte sulla recente e già preoccupante legge 123 del 3 agosto del 2007.

L'intervento introduttivo di **Alberto Sportoletti** sul tema "lavoro, libertà e innovazione" è stato molto apprezzato dai presenti. In questo numero riportiamo alcune anticipazioni del suo intervento. Nel prossimo numero di Quaderni Flash (febbraio 2008) ospiteremo nella sezione Documenti il suo intervento completo.

Con questo numero di Quaderni Flash incomincia la collaborazione dell'avvocato **Monica Ravasi** nell'ambito della rubrica **Domanda e Risposta**. Risposte di tipo legale a quesiti che man mano vengono presentati con lo scopo di aiutare a muoversi nelle lunghe e tortuose strade del mondo del lavoro. Quindi una rubrica che vuole essere pratica e utile.

Nella sezione **Ambiente**, tratto dalla nostra rassegna stampa, pubblichiamo un'intervista a **Tullio Regge**, fisico e matematico di fama mondiale a cura di **Eleonora Barbieri**. L'intervistato sostiene che la battaglia contro la "modernità" distrugge il pianeta. Proseguiremo approfondimenti sui temi dell'ambiente e dell'ambientalismo anche nei prossimi numeri della rivista. Infatti questi aspetti rivestono un ruolo molto importante per tutta la società, la cultura e l'economia.

In **Documenti** pubblichiamo un testo sul significato del lavoro scritto da **Marco Martini**. La **Recensione** di libri ospita l'intervento di **Marco Locati** sul libro di **Giancarlo Cesana** "Il Ministero della salute".

Sarà una recensione realizzata a puntate a cura di diverse persone su alcuni dei capitoli del volume. Non mancano peraltro in questo numero libri e riviste nella Sezione **Letture consigliate**.

Uno sguardo sull'Europa e dall'Europa. Il comunicato stampa pubblicato a seguito della **conferenza di Lisbona del 6 novembre 2007**, organizzato dalla **Unione Europea** sottolinea il calo di infortuni rispetto al 2002 e tuttavia la presenza di ancora troppi infortuni specie tra i lavoratori tra i 18 e i 24 anni (tra i quali accadono più del 50% degli infortuni) così come nelle piccole e medie imprese. L'ambizioso obiettivo è quello di ridurre del 25% il numero degli infortuni entro il 2012.

LAVORO, LIBERTA' E INNOVAZIONE

Breve resoconto dell'Incontro del 10 novembre 2007

Sabato 10 novembre 2007 si è svolta a Milano nella sede della Compagnia delle Opere, in via Melchiorre Gioia 181 un'Assemblea aperta a tutti i soci e simpatizzanti dell'Associazione Culturale per il Lavoro e la Prevenzione.

Fernando
Vertemara

Il tema sul quale sono stati introdotti i presenti: "Lavoro, libertà e innovazione" è stato svolto in apertura dall'interessante intervento del prof. Alberto Sportoletti, imprenditore e presidente della CDO della Brianza. Sportoletti ha tra l'altro affermato: "Il lavoro è un bisogno, perché l'uomo è fatto per costruire qualcosa, per realizzare sé stesso. Cosa significa essere liberi nel lavoro? E' possibile essere liberi nel lavoro? Sì! Deve essere possibile! Non siamo fatti per essere schiavi dentro il lavoro". Proseguendo ha evidenziato: "Oggi sembra che nelle aziende si preferisca solo seguire la procedura e non mettere in gioco la propria responsabilità. E' importante in un'azienda valorizzare la persona nel lavoro. Penso che l'innovazione parte dall'io, dall'affrontare con la ragione la realtà. Ritengo opportuno valorizzare, unendoli, il sapere con il saper fare". Il presidente dell'Associazione, Petazzi, intervenendo, ha affermato di essere pienamente d'accordo con Sportoletti, ritenendo che effettivamente la procedura "ammazza" l'operatività e che una risposta coerente al bisogno è senz'altro attuabile. Quindi il vice presidente dell'Associazione Lavizzari, si è detto contento per l'aiuto portato dall'ing. Sportoletti attraverso le sue considerazioni sull'affezione al lavoro, sulla libertà e l'innovazione realizzabili dagli uomini del lavoro, aiuto di valida integrazione per la crescita culturale propria dell'Associazione. A sua volta Sportoletti ha sottolineato che "il valore di un'Associazione come la vostra è quello di "far alzare la testa" dal lavoro che si sta facendo. Che cosa mi fa fare questo? Mi fa entrare in rapporto. Mi porta a riconoscermi e a riconoscere. Occorre che in definitiva, rispetto a quello che fa, uno si faccia delle domande". Prendendo la parola, Armando Busnelli segretario generale della Filca CISL Brianza, ha riconosciuto molto pertinenti le cose dette da Sportoletti, aggiungendo che il lavoro non deve essere inteso solo come cosa da fare, ma come occasione per incontrare gli altri e vivere fino in fondo sé stessi, non esclusivamente per ricercare il profitto o puntare sul fatto economico. Per arrivare a ciò, Busnelli, si è detto convinto che occorra un'educazione, che può avvenire anche negli ambiti degli incontri che l'Associazione va proponendo. Sportoletti citando una frase di don Luigi Giussani "Il lavoro è un'energia che cambia le cose secondo un disegno", ha affermato: "In università io parto da casi concreti e da quelli arrivo ad operare. Occorre partire da dentro la realtà, lì c'è qualcosa che va scoperto". A chiusura degli interventi della prima parte, l'architetto Gandini si è detto convinto che nella sua attività la cosa importante da fare era ed è quella di "alzare lo sguardo", cioè prestare attenzione anche all'apporto considerevole di persone che lavorano con noi o accanto a noi. Dopo una breve pausa è iniziata la seconda parte dell'incontro, nella quale vi sono stati gli autorevoli contributi



del dott. Giuseppe Zavaglio, Direttore Generale ARPA Lombardia e del dott. Franco Toffoletto Direttore U.O. Medicina Lavoro dell'Ospedale di Desio. Il dott. Zavaglio ha, tra le cose dette, posto l'attenzione sul fatto che: "E' importante realizzare la centralità della persona e dell'impresa. Occorre investire sulla responsabilità dell'impresa e dei consulenti, nutrendo fiducia nell'uomo. Questi mi sembrano i pilastri della sussidiarietà. Ritengo utili i controlli per la tutela del territorio". Ha quindi fermamente aggiunto: "La responsabilizzazione deve esserci sia nel settore pubblico, che nel privato. Inoltre è importante mettersi assieme per la difesa della salute. Imprese e organi pubblici di controllo è importante che agiscano assieme". Quindi il medico del lavoro dott. Toffoletto, nel contesto del suo intervento, ha fatto notare: "Occorre allargare la responsabilità dei medici del lavoro, anche perchè i problemi della salvaguardia della salute sono diversi da quelli degli anni passati. Ha inoltre aggiunto che "anche l'Associazione "Medicina e Persona", sia molto importante per farci fare giuste domande su ciò che stiamo facendo, sul fine al quale siamo diretti". Petazzi intervenendo e presentando un'esperienza personale come medico del lavoro, ha riferito che a volte, l'ambiente di lavoro può essere vissuto in maniera drammatica in presenza di determinate scelte o situazioni, che non tengono conto del fattore uomo. Quindi Lavizzari ha espresso il punto di vista dell'Associazione nei confronti di leggi con le quali datori di lavoro, lavoratori e operatori della prevenzione devono fare i conti e riferendosi alla legge 123, uscita nell'agosto di quest'anno, ha dichiarato tra l'altro: "La legge ci chiede di fare il confronto di realtà lavorative con il codice civile... Pensiamo che molte aziende non applicheranno queste norme, perchè assurde ed esagerate. Così facendo si manda all'ammasso anche tutto ciò che a volte può essere attuato. Non vediamo bene un castello burocratico e di carta, ma siamo favorevoli ad un intervento logico e attuabile con le necessarie facilitazioni. Sembra che si inviti quasi ad un'evasione giuridica e a non osservare gli inviti legislativi. Quello che abbiamo steso è un abbozzo di commenti, giudizi e proposte. Vorremmo che tutto questo possa essere fatto conoscere al di fuori del nostro ambiente. Il nostro obiettivo è

quello di ridurre la carta, impegnandoci per rendere attuabile la sicurezza". Chiudendo la sequenza di interessanti relazioni e interventi, il presidente di "Lavoro e Prevenzione", Petazzi, si è soffermato sul fatto che: "Occorre cooperare alla rilettura delle proposte di legge" e ha dichiarato di condividere l'iniziativa della Regione Lombardia che "sta cercando di capire quali sono le cause del succedersi degli infortuni mortali e non intervenire per aumentare la vigilanza", soluzione quest'ultima che non sembra, per il momento, la più idonea a fare in modo che si adottino tutte le misure necessarie per un'efficace prevenzione. Pensiamo che dall'Assemblea sia emersa veramente la consapevolezza che è possibile ritrovare l'uomo, là dove lavoro, libertà e innovazione, abbiano come fine il rispetto e la valorizzazione della persona che lavora.



Lavoro, libertà e innovazione

Alcune anticipazioni dell'intervento del 10 novembre 2007 il cui testo completo sarà pubblicato sul prossimo numero di Quaderni Flash - febbraio 2008

“... Il tema che ci siamo dati è molto ambizioso: lavoro, libertà e innovazione, su cui si potranno dare alcuni spunti a partire dall'esperienza. La prima considerazione è che quando si mettono vicine queste tre parole: lavoro, libertà e innovazione, a parte che sono questioni sulle quali si potrebbe parlare per decenni, c'è una differenza importante, perché mentre libertà e innovazione sono esigenze, un desiderio, un auspicio che le persone hanno nel lavoro, il lavoro è proprio una necessità, cioè il lavoro è materia in più, non è solo una necessità per portare a casa lo stipendio a fine mese, come si dice “la pagnotta a fine mese”, ma è un bisogno, un vero e proprio bisogno, cioè è qualcosa che l'uomo ha bisogno di fare, non soltanto per l'importante problema economico a cui deve sopperire, ma perché l'uomo è fatto per costruire qualcosa e uno il lavoro lo affronta non solamente per il pane. “Non si vive di solo pane”, dice il Vangelo, ma per realizzare sé stessi, cioè non si vive di solo pane, ma anche della verità e la verità è ciò che compie, è ciò per cui l'uomo è fatto. Nel lavoro la cosa che tutti noi facciamo, nel tempo che ci assorbe, è la ricerca di questa realizzazione, si cerca cioè di dare risposta al desiderio di costruzione che uno ha. Proprio perché poi lavorando, uno scopre come è fatto, le sue capacità, l'uomo si scopre in azione, facendo le cose. Per non essere teorico vi porto alcuni esempi. Un direttore operation logistica di una grossa multinazionale, da un giorno con l'altro per una (trimestrale brutta), che implicava soprattutto delle scorte di magazzino che erano andate alle stelle, viene, più o meno pretestuosamente, considerato il capro espiatorio di quell'accaduto e viene buttato fuori dall'azienda da un giorno con l'altro. Questa persona non ha problemi economici, ma è rimasta talmente colpita dalla cosa, che ha continuato per tre mesi ad uscire alle 8 di mattina, come per andare al lavoro, senza neanche avere il coraggio di dirlo alla moglie, perché in qualche modo sentiva la sua dignità colpita. Un uomo che non lavora, innanzitutto è un uomo a cui è impedito di scoprire sé stesso e di affermare una dignità che ha, una capacità di costruzione. In questo senso il lavoro è un bisogno, perché è la possibilità con cui uno può capire ciò per cui è fatto. Per questo don Giussani diceva: “Nessuno di noi può star tranquillo, se un amico non ha lavoro”.....

Ho conosciuto Francois Michelin, che è presidente onorario della “Michelin”, nipote del fondatore dell'Azienda, il quale davanti a domande o alla questione di che cosa vuol dire la libertà nel lavoro, mi ha sempre detto che: “La libertà nel lavoro è innanzitutto la coscienza dell'opera che uno sta facendo, dello scopo per cui si sta lavorando”. Quindi da un lato uno non riduce il bisogno, dall'altro ha la coscienza dello scopo. Mi faceva sempre questo esempio dei tagliatori di pietre. Tre persone tagliano le pietre. Il primo, alla domanda “Che cosa stai facendo”? Risponde: “Sto tagliando una pietra”! Il secondo, alla stessa domanda, risponde: “Sto facendo una statua”! Il terzo infine, risponde: “Sto costruendo una cattedrale”! E' chiaro che quest'ultima posizione è totalmente diversa. La coscienza dell'opera è diversa. Mi diceva che: “Io ai miei dico sempre che noi non stiamo facendo delle gomme, non stiamo facendo delle ruote. Stiamo aiutando un utente, un cliente su un'automobile, a viaggiare meglio”. E' lo scopo ultimo. E' riportare sempre allo scopo ultimo, per cui uno sta facendo delle cose. Lo scopo ultimo dell'azienda, ma anche di sé, cioè ricordare che io sono lì per

Alberto Sportoletti



realizzare quello per cui sono fatto. Questo secondo me mantiene uno spazio di possibilità di libertà in quello che uno fa, perché innanzitutto noi che cosa scopriamo nel lavoro? Scopriamo che la libertà non è fare quello che uno vuole nel lavoro, perché altrimenti le aziende non funzionerebbero, ma la libertà è strettamente connessa alla responsabilità, cioè a rispondere innanzitutto al proprio desiderio e all'opera che ti è messa di fronte, allo scopo che ha l'opera che ti è messa di fronte. Libertà e responsabilità sono due facce della stessa medaglia, perché procedono insieme, tant'è vero che uno è libero, tanto più è responsabile, tanto più si assume anche dei rischi, prende le decisioni... Se ci pensate, è la cosa che manca di più oggi nelle aziende: l'assumersi delle responsabilità. Più andate in aziende grandi, paradossalmente, e più questo manca. C'è una paura, c'è un moralismo, paura di essere accusati di aver fatto un errore, paura a prendere delle decisioni, una mancanza di certezza su quello che uno fa, una mancanza di passione per quello che uno fa.



..... Io credo che il valore di un'Associazione come Lavoro e Prevenzione, come può essere per altri versi la C.d.O. , è proprio, oltre al fatto di aiutarsi su tante cose, quello di sostenere una posizione che "alza la testa" dal lavoro e si domanda: che senso ha quello che facciamo? Me lo diceva un socio della C.d.O.: "Se devo dire una cosa che vi differenzia dagli altri, è che voi mi fate alzare la testa dal tornio. Mi fate alzare la testa per chiedermi alla fine di tutto questo fare: qual'è l'opera che sto costruendo"? Come il lavoro può rispondere a questo? Un tentativo di libertà, da solo, senza una

compagnia che lo sostenga, dura il tempo di un battito d'ali, dura poco, diventa uno sforzo. E' fondamentale, là dove si è, cercare di entrare in rapporto, stare insieme, riconoscersi con altri. Tante volte è importante che rispetto a quello che fa, uno si faccia delle domande, cioè che non sia ridotto al proprio bisogno e non si sia accontentato della pochezza a cui può indurlo la circostanza in cui è. Con questo, starci insieme: giudicare le cose, domandarsi, invitarsi ad esempio ad un incontro come questo. Importante è sviluppare queste relazioni, stare dentro in una compagnia che ti sostiene in questo....."

- Alberto Sportoletti, 42 anni, è Amministratore Delegato di Esco Italia SpA, la prima Energy Service Company italiana, che opera nel settore dell'efficienza energetica e delle energie rinnovabili. E' inoltre Amministratore Delegato di Sernet SpA – Governance & Execution Advisory, società di consulenza di direzione del gruppo ABM Network.

E' docente certificato dall'European Foundation for Quality Management (patrocinata dall'Unione Europea) per la diffusione del modello europeo aziendale per l'eccellenza in logica di Qualità Totale. E' membro del comitato strategico per l'Energia e l'Ambiente dell'IRER (Istituto Regionale per la Ricerca) della Regione Lombardia.

E' titolare della cattedra di 'Strategie e tecnologie di innovazione dei processi aziendali e commercio elettronico' presso la Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Bergamo. Presso la stessa facoltà è docente e membro del Comitato Direttivo del Master in Business Strategy & Competitive Technologies, ove insegna Innovation & Execution Management e Internazionalizzazione d'Impresa.

Da gennaio 2007 è presidente della Compagnia delle Opere Monza e Brianza, associazione di imprese che comprende oltre 1.400 soci. Attualmente è membro della giunta del Consiglio Camerale della Camera di Commercio di Monza e Brianza.

E' co-autore del libro 'E-Biz: Come Organizzarsi per la Net Economy' di Giorgio Merli (2000, Il Sole24Ore) e autore della prefazione al libro 'Oltre la Qualità – Il nuovo Paradigma per il Governo dei Rischi Aziendali' (2004, IlSole24Ore).

LA NUOVA NORMATIVA SULLA SICUREZZA: LA LEGGE 123

di che si tratta

Con la pubblicazione della Legge 03 agosto 2007, n. 123 il Parlamento ha delegato il Governo ad emanare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa (25 agosto), uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, tenendo conto di alcuni criteri generali, tra i quali:

applicazione della normativa a tutti i settori di attività e tutte le tipologie di rischio nonché a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi, subordinati o ad essi equiparati; semplificazione degli adempimenti formali per le piccole e medie imprese; razionalizzazione e coordinamento delle strutture preposte alla vigilanza in materia di prevenzione, nonché riordino degli enti statali con compiti di prevenzione, formazione e controllo; coordinamento delle attività e degli indirizzi in materia di salute e sicurezza sul piano nazionale; promozione della cultura della sicurezza anche all'interno dell'attività scolastica.

Tale provvedimento è un primo passo verso quel tanto auspicato Testo Unico sulla Sicurezza di cui si parla già da parecchio tempo (vedi anche i lavori della precedente legislatura) e che vuole porre mano ad un impianto normativo che, seppur ha contribuito in qualche maniera a diffondere una certa cultura della sicurezza nel nostro paese (chi non ha mai sentito parlare di 626?), ha compiuto ormai il suo undicesimo anno di applicazione (i decreti attuativi del D.Lgs. 626/94 sono del 1996) e che quindi necessita di un minimo di restyling che tenga conto ad esempio delle nuove forme di rapporto di lavoro oggi presenti sul mercato.

Ma andiamo con ordine. La nuova normativa introduce una serie di importanti modifiche soprattutto per quanto riguarda la gestione dell'art. 7 relativa agli appalti, che è uno degli articoli forse più disattesi della "626", e che rappresenta uno dei nodi che vedrà impegnate Amministrazioni Pubbliche, imprese e società di consulenza nel cercare di risolvere il "bandolo della matassa" nel prossimo periodo. In particolare sono stati introdotti i seguenti obblighi:

obbligo per il datore di lavoro committente di elaborare un unico documento di valutazione dei rischi, da allegare al contratto di appalto o al contratto d'opera, che indichi le misure adottate per eliminare i fattori di rischio determinati dalle interferenze tra le concomitanti attività svolte nello stesso ambiente di lavoro; obbligo di indicare specificamente, nei contratti di somministrazione, appalto e subappalto, i costi relativi alla sicurezza del lavoro e, su richiesta, possibilità di accesso a tali dati da parte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

L'applicazione di questi due semplici punti, esplicitati nei commi della legge, rappresenta una vera e propria rivoluzione soprattutto per realtà complesse sia pubbliche che private (e a cascata anche sulle PMI) che si trovano a gestire annualmente innumerevoli contratti di appalto, sub appalto e somministrazione che dovranno mettere mano a tutti i loro contratti senza avere sempre chiaro a priori il confine di "interferenza" o di "costo della sicurezza" per alcune tipologie di lavoro.

Proseguendo nell'analisi della legge è importante porre l'accento su un'altra novità che riguarda la Responsabilità amministrativa delle aziende (D.Lgs.

Giampaolo Berti
Antonio Aprea
Renzo Lavizzari



231/2001). Infatti rientrano tra i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 anche quelli di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Per evitare di rispondere per questi reati l'azienda deve provare che:

l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Le altre novità, non meno importanti introdotte sono riportate di seguito:

obbligo per il datore di lavoro di consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro; sospensione dell'attività imprenditoriale nel caso di:

impiego di personale non risultante dalle scritture
o da
altra



documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati; reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale; gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; obbligo, a partire dal 1° settembre 2007, di impiego del cartellino di riconoscimento (contenente le generalità e la fotografia del lavoratore, nonché l'indicazione del datore di lavoro) per tutto il personale dipendente da qualsiasi impresa appaltatrice e subappaltatrice. In caso di violazione di tale obbligo è prevista per il datore di lavoro una sanzione amministrativa da 100 a 500 Euro per ciascun lavoratore, mentre il lavoratore munito di tessera che non provvede ad esporla è punito con la sanzione amministrativa da 50 a 300 Euro; possibilità per gli organismi paritetici di effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, con l'obbligo di riferire i relativi esiti all'autorità di coordinamento delle attività di vigilanza; possibilità per gli organismi paritetici di chiedere all'autorità di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni; previsione, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, dell'elezione di norma direttamente dai lavoratori del rappresentante per la sicurezza; previsione dell'elezione dei rappresentanti per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale; possibilità di costituzione di parte civile dell'Inail nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro.

LA NUOVA NORMATIVA SULLA SICUREZZA: LA LEGGE 123

Commenti e proposte

Personalmente facciamo il tifo perché la normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro sia sempre di più sostanziale e sempre meno burocratica. Tale affermazione può sembrare ovvia, ma chi scrive si scontra giornalmente con i problemi di piccole e medie imprese o realtà no profit (che insieme rappresentano più del 90% del tessuto produttivo del paese) che oggi considerano la sicurezza, e forse non a torto, esclusivamente come un costo e non come un'opportunità perché obbligati ad azioni o a comportamenti di cui non ne percepiscono il valore con il risultato di ridurre la sicurezza ad una semplice gestione cartacea.

Pertanto ben venga l'intenzione da parte del legislatore di "semplificare gli adempimenti formali per le piccole e medie imprese" ma ciò nonostante l'attuale provvedimento non sembra aiutare a cambiare tale giudizio. Siamo di fronte ad un tentativo apprezzabile di aggiornamento che necessita tuttavia di un necessario periodo di assestamento (purtroppo però non previsto dalla legge) nonché auspicabili chiarimenti da parte del legislatore per far sì che tutto ciò non diventi un semplice appesantimento burocratico, inutile e dannoso per una reale promozione della sicurezza.

Dalla lettura di questa Legge emerge che quasi ogni tipo di attività e prestazione di opera e servizi rientra nelle definizioni che il Codice civile dà di contratto di appalto e di somministrazione. In questo modo si assiste ad una generalizzazione degli adempimenti ex Legge 123 che risultano paradossali, antieconomici e non adeguati allo scopo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori (sia quelli esterni che quelli che operano nella loro sede ordinaria).

A mò di esempio, tra le attività soggette a tutti i nuovi adempimenti previsti rientra la riparazione della fotocopiatrice, la ricarica delle macchine del caffè, la consegna di mobili o l'effettuazione di piccole manutenzioni (arredi, impianti e strutture).

Data questa capillare estensione della norma attuale (e in riferimento all'originario art. 7 D.Lgs 626/94) le piccole e medie imprese e le istituzioni non profit non hanno la capacità gestionale ed economica di ottemperare a quanto prescritto insieme alla difficoltà nell'acquisire i costi per la sicurezza, da cui nessun o è escluso.

Per attività quali la fornitura di servizi, le attività saltuarie svolte presso uffici e altre attività del terziario come ad esempio esercizi commerciali senza particolari rischi, per le scuole e istituti vari (salvo quelli con laboratori con rischi) si riterrebbe utile l'eliminazione del Documento unico e la revisione dell'obbligo di segnalare i costi per la sicurezza o la semplificazione di tale onere. In generale non ha senso stabilire e indicare i costi per la sicurezza per la fornitura di determinati servizi immateriali (es. alla riparazione di una fotocopiatrice o ad una consulenza informatica).

Si ritiene giusto realizzare in ogni caso, anche in questi contesti lavorativi, la valutazione dei rischi che nelle situazioni sopradescritte sono essenzialmente

Giampaolo Berti
Antonio Aprea
Renzo Lavizzari





ubiquitari quali l'incendio ed elettrico. Verrebbero consegnate le procedure di emergenza e di evacuazione insieme agli essenziali divieti, obblighi e raccomandazioni da rispettare a tutela della sicurezza dei lavoratori. Risulterebbe così garantito un semplice ma effettivo coordinamento tra i 2 o più datori di lavoro.

In merito al collegato tra Legge 123 e D.Lgs. 231 stiamo parlando di una potenziale rivoluzione che riguarderà non solo le grandi realtà ma anche le piccole e medie aziende che si vedono costrette ad elaborare dei "piccoli" modelli 231. Viene introdotta la responsabilità oggettiva dell'impresa anche per omicidio colposo e lesioni personali colpose a seguito di violazione di norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le pene pecuniarie che vanno da un minimo di 258 mila euro a oltre 1,5 milioni di euro sono tali da mettere in ginocchio qualsiasi attività, figuriamoci le piccole realtà lavorative, che si vedrebbero applicare sanzioni estremamente elevati in caso di infortunio.

Tra gli infortuni gravi possono rientrare anche quelli che comportano un'assenza per inabilità superiore

a 40 giorni. Ad una mancata manutenzione può essere attribuita la violazione dell'art. 374 del DPR 547/55.

Quale vantaggio può ottenere un'azienda dal non aver installato per omissione o disinteresse una protezione o non aver fornito un dispositivo di protezione individuale?

In forza di tutto questo occorre iniziare un percorso per la rielaborazione della responsabilità amministrativa per le aziende in caso di infortunio sul lavoro pena la quasi definitiva "ingessatura" delle aziende.

Nel formulare questi primi commenti e giudizi nonché alcune proposte vorremmo un confronto con chiunque lo desideri. Queste riflessioni e proposte potrebbero essere poi comunicate agli organismi tecnici deputati alla elaborazione del Testo Unico della sicurezza negli ambienti di lavoro e a tutti i gruppi politici del Parlamento Italiano.



INCONTRI, CONVEGNI in breve

La figura del medico competente nel Testo Unico sulla sicurezza del lavoro

Su questo tema si è tenuto un Convegno presso l'Università degli Studi di Pavia in data 3 dicembre 2007 organizzato dalla Associazione Lombarda di Medicina del lavoro e Igiene industriale.

Tra i Relatori Marcello Imbriani - direttore scientifico Fondazione Maugeri, Maurizio Amigoni - direttore generale ASL Pavia, Canzio Romano - Università di Torino, Susanna Cantoni - D.G. Sanità Regione Lombardia, Terenzio Cassina - Medico competente, Fulvio Perini - CNEL, Stefano Porru - Università degli Studi di Brescia, Gianni Saretto - D.G. Sanità Regione Lombardia, Franco Toffoletto - Presidente Associazione Lombarda di Medicina del lavoro e Igiene industriale.

Sussidiarietà e responsabilità

Che cosa “muove” una legge regionale

Come molti di voi sapranno, con la L.R. 8 di questo anno e ancor prima con la L.R. 1 che riguardava la semplificazione delle procedure amministrative per le imprese, è stato abolito il nulla osta previsto dal Regolamento locale di igiene per l'inizio attività delle imprese.

Dietro questo cambiamento c'era la centralità della fiducia nell'uomo e nell'impresa che invece era da valorizzare. Questo nulla osta era l'adempimento diciamo più burocratico che sostanziale. Ho capito che conveniva investire sulla responsabilità, responsabilità delle imprese innanzi tutto e dei consulenti ambientali.

In questa situazione una sussidiarietà anche orizzontale tra pubblico e privato non è uno slogan a priori, ma è una concezione della vita e una concezione di stato di vita.

Nella L.R. 8, nelle Circolari, nelle Delibere c'è l'impegno a spendere il nostro tempo anche per far capire, assistere, accompagnare il mondo delle imprese, delle associazioni, a far capire meglio come si può progettare bene non solo per rispettare le leggi ma soprattutto per far la prevenzione efficace e seria là dove serve e ad eliminare invece le cose inutili.

Sentirsi insieme con una fiducia nell'uomo, una fiducia reciproca che non sempre c'è.

Il Presidente della Regione Lombardia poche settimane fa in un seminario della Direzione regionale affermava che la libertà, la fiducia nell'uomo e la responsabilità sono i pilastri fondamentali della sussidiarietà. La responsabilità con libertà e fiducia, crea una statualità nuova basata sulla sussidiarietà. Se non c'è questo, tutto diventa uno slogan ideologico.

E' quindi meglio intraprendere, in tutti i punti di vista, questa strada di responsabilità delle imprese, generando controlli con trasparenza e equità, con piani di prevenzione che sottolineano l'importanza della valutazione dei rischi, più che la burocrazia.

Se non lasciamo che le idee innovative si sviluppino, penso che taglieremo le gambe al desiderio e al fascino innovativo delle nostre imprese.

Bisogna quindi stimolare una responsabilità perché questo è nell'interesse, è un passaggio obbligato per un lavoro di prevenzione sull'ambiente e per il lavoratore.

- Dott. G. Zavaglio è Direttore generale della Agenzia Regionale Protezione dell'Ambiente (ARPA) della Lombardia

Giuseppe
Zavaglio



IL COMMENTO

Filippo
Anzaldi



L'intervento del Dott. Zavaglio, a mio parere, ha permesso di guardare alla Legge Regionale n° 8 non solo come la legge che ha introdotto l'abolizione del nulla osta all'inizio dell'attività, ma anche e soprattutto la possibilità per le imprese che vogliono intraprendere un'attività di contare sulla fiducia nei loro confronti da parte delle autorità competenti. Questa responsabilità, come sottolineato più volte dal Direttore di ARPA Lombardia, è possibile solo in un contesto reciproco di fiducia tra impresa e ente di

Il medico del lavoro

Valutazione dei rischi e libertà nei programmi sanitari

Franco
Toffoletto

Siamo in un momento particolare perché si sta disegnando il nuovo testo unico delle leggi che riguardano la prevenzione e la sicurezza.

La legge che uscirà è una legge delega, per cui il governo ha la delega nel riempire il vuoto del quadro normativo.

Si è tentato quindi di far proposte; l'ottica è quella di allargare le responsabilità dirette che ognuno si assume sul posto di lavoro.

Allargarle evitando le figure professionali che passano sul luogo di lavoro in tempi velocissimi e di cui sono dubbie la loro utilità e qualità.

Oppure viceversa, le figure esterne dal tessuto aziendale proposte solo a far rispettare le leggi o perché previste per legge, pagate dalle stesse aziende, che invece di aiutare a risolvere i problemi, li creano senza però poi coinvolgersi nella loro risoluzione.

E' tra questi due estremi che ci sembra ci sia uno spazio fondamentale che è quello della salute sul luogo di lavoro che è diversa nel 2008 rispetto ad esempio al 1963.

Questa è una domanda ancora aperta che necessita di una risposta.

Credo necessario coinvolgere di più il medico del lavoro nel tessuto aziendale sia per la valutazione dei rischi che nella libertà di definizione del programma sanitario sulle reali situazioni e non su impostazioni astratte che vanno per settori produttivi.

Nello scenario della prevenzione, oggi, colgo una frammentazione di cose straordinariamente interessanti ma che ora dialogano ancora poco tra loro.

Credo che la collaborazione tra tutti aiuti in questo percorso in quanto ci porta a chiederci cosa si stia facendo ed ad avere a cuore il bersaglio o il fine del nostro lavoro.



- Dott. Franco Toffoletto è primario dell'Unità Operativa di Medicina del Lavoro dell'Ospedale di Desio (MI) e Presidente Associazione Lombarda di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale

controllo. Senza questa concezione, si tenderebbe a ridurre la questione in un puro slogan ideologico, slegato dalla realtà. La realtà è fatta anche di piccoli imprenditori, ricchi di idee e di spirito di innovazione.

Il nuovo testo unico riguardante la prevenzione e la sicurezza, come diceva il Dott. Toffoletto, è la possibilità per allargare le responsabilità dirette che

ognuno si assume sul posto di lavoro.

Di particolare rilievo, il desiderio di coinvolgere in maniera più significativa il medico del lavoro nella valutazione dei rischi e nella definizione del programma sanitario. L'emanazione del testo unico è la possibilità per tutte le figure professionali impegnate nella prevenzione aziendale di poter realmente effettuare un lavoro unanime all'insegna della collaborazione.

Un consiglio legale per gli imprenditori

DOMANDA (a cura della redazione)

Un Ente pubblico di controllo interviene in un'azienda per effettuare una inchiesta a seguito di infortunio sul lavoro. La società è una S.r.l. (Società a responsabilità limitata) in cui i due titolari hanno la medesima quota di proprietà/partecipazione al 50% , uno è Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'altro è Amministratore delegato.

L'Ente di controllo chiede di conoscere chi sia il datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 626/94. Viene risposto che per uno dei due responsabili l'Azienda aveva provveduto a suo tempo, con l'entrata in vigore di tale obbligo, a comunicare alla A.S.L. e all'Ispektorato del Lavoro il nominativo. Si era utilizzato in quel caso la possibilità di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro delle funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (come da art. 10 del D.Lgs 626/94). Nella comunicazione venivano fornite garanzie in merito alle capacità ed esperienza maturate dalla persona individuata, l'attestazione di avere partecipato ad un corso specifico di formazione di 40 ore (il successivo Decreto del 16 gennaio 1997 avrebbe stabilito che per i datori di lavoro che intendono svolgere direttamente la funzione di datore di lavoro è previsto un corso di almeno 16 ore).

Dopo un certo tempo viene inviato all'Azienda un verbale di contravvenzione ex D.Lgs. 758/94 le cui violazioni e sanzioni vengono attribuite ad entrambi i titolari in quanto non risultava un atto formale con chiaramente stabilito chi fosse il Datore di lavoro ex D.Lgs. 626/94.

Questo provvedimento parrebbe ineccepibile dal punto di vista giuridico. Che cosa ne pensa? Che cosa occorre fare per evitare questa situazione di raddoppio delle responsabilità civili e penali?

RISPOSTA

Innanzitutto occorre individuare, secondo la legge, cosa si intenda per Datore di Lavoro. L' Art. 2, lett. b, D.Lgs. 626/94 lo individua nel **"soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e**

l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa"

Nella compagine sociale di una SRL il datore di lavoro coincide, normalmente, con il soggetto che è legittimato a rappresentare la società verso l'esterno (legale rappresentante).

Nello specifico caso, la richiesta dell' Ente pubblico di controllo è legittima in quanto è necessario identificare con precisione la persona che ai sensi del D. Lgs. 626 dovrà ricoprire la funzione di Datore di Lavoro. Oltre a ciò occorrerà fare riferimento alle competenze anche funzionali che la persona prescelta deve possedere per corrispondere alla previsione di legge in materia di sicurezza e igiene. Mi riferisco, in particolare, alle capacità tecnico-professionali, alla conoscenza delle normative comunitarie, nazionali e regionali in materia.

Istituzionalmente il momento in cui perfezionare tale incumbente è il Consiglio di Amministrazione che dovrà deliberare circa l'individuazione del Datore di Lavoro e le attribuzioni dei relativi poteri. Nel verbale del Consiglio dovrà essere precisato oltre il potere decisionale anche quello di spesa attribuito al datore di lavoro.

Conseguentemente, al D.L. dovrà essere fornita **delega scritta** (procura speciale). Questi sono gli incumbenti necessari per non incorrere più nella sanzione comminata.

Altra questione è la Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione Interno. **In alcuni casi, il Datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di prevenzione** (Art. 10). Non serve alcuna delega in quanto determinanti ai fini dello svolgimento di questa importante funzione sono altri elementi: capacità e conoscenze riconosciute ed adeguate, partecipazione a corsi.

Anche il questo caso, durante il CDA si dovrà deliberare l'individuazione dell'RSPP, in virtù delle dichiarate capacità e della preparazione conseguita mediante la partecipazione a corsi specifici.

a cura di
Monica Ravasi



*Con questa rubrica l'avvocato **Monica Ravasi**, socio fondatore dell'Associazione per il Lavoro e la Prevenzione, vuole fornire il punto di vista giuridico sulle problematiche relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro, alla prevenzione e all'impatto ambientale. In particolar modo con l'esame di problemi insorti, in presenza di difficoltà interpretative e richieste di suggerimenti per lo più operativi.*

Chi ha una richiesta può scrivere a redazione@lavoroeprevenzione.it alla cortese attenzione dell'avv. Monica Ravasi oppure specificando in oggetto Un consiglio legale.

FARE E AGIRE

Quale dei due verbi coniuga il lavoro?

Marco
Martini

La mancanza di senso e attaccamento al lavoro quotidiano è una tra le “malattie” più diffuse nella società contemporanea e quindi negli ambienti di lavoro. Lo è tra i giovani in quanto spesso lo è negli adulti.

L'intervento che segue è quello di **Marco Martini** Fare e agire, di cui pubblichiamo uno stralcio di un capitolo sulla libertà economica, inserito nel libro *Soggetto e libertà nella condizione Postmoderna*, curato da Francesco Botturi ed edito da Vita e Pensiero. Lo pubblichiamo rendendo innanzitutto omaggio a Marco Martini, al cui insegnamento si deve molto e in secondo luogo in quanto le osservazioni di questo grande maestro possano aiutare a riflettere sulla natura, la bellezza e la necessità del lavoro. L'intervento è tratto da Quaderno N. 10 “Lavorando si impara”, della rivista *Libertà di Educazione*, diretta da Rosario Mazzeo, maggio 2007, espressione dell'associazione di insegnanti DIESSE, si veda www.diesse.org

Il paradigma di riferimento dell'*homo oeconomicus*, ancora oggi dominante, non solo nel pensiero economico ma anche in quello tecnico e organizzativo, si inquadra in una delle tre forme della vita attiva, messe magistralmente in luce da Hanna Arendt (1): quello dell'*opus facere*, distinta dal *laborare* e dell'*agere*. Per porre adeguatamente il tema della libertà in economia occorre ritornare all'impianto smithiano, riportando l'economico nell'alveo del paradigma dell'*homo agens*, che la Arendt, condizionata dal pensiero greco e dagli sviluppi postsmithiani del pensiero economico, riferisce alla sola esperienza politica.

L'HOMO FABER

Il tema dell'*homo faber* è implicito in una intera famiglia di parole connesse con le due radici di *opus facere*: *operarius*, operaio, operatore, manodopera, da un lato, e *artifex*, fabbro, fabbrica, manifattura, dall'altro. Il fare è in primo luogo prendere e comprendere un dato per renderlo disponibile per usi diversi, presenti o futuri. E' quindi estrarre, raccogliere, catturare, acquistare una “res” isolandola dal tutto, comprendendola nella sua “interscambiabilità” (misurabilità) e nella sua “utilità” in rapporto a uno o più bisogni immediati (consumo) oppure mediati da una trasformazione (produzione). Il fare inserisce la res in un processo, in una successione logica di operazioni fisiche e mentali concepite come un sistema chiuso e autarchico (2). Per questo le operazioni in cui si manifesta il fare possono essere inquadrate nelle categorie dei mezzi e dei fini, delle cause e degli effetti, degli input e degli output e le trasformazioni misurabili da esse prodotte (res extensa) sono completamente traducibili in una successione logica di operazioni mentali (res cogitans). Il processo del fare è ripetibile (rifare), reversibile (disfare) e prevedibile (progettare): dunque è dominato da un progetto che prescrive che cosa fare con le piante organiche, i mansionari, le norme tecniche e i manuali operativi. L'*homo faber* è solitario, individualista e autarchico: si interessa agli altri in quanto mezzi necessari o ostacoli al funzionamento dei processi posti sotto il suo controllo. La sua libertà coincide con il suo potere di controllo sui mezzi ed è costantemente minacciata dal potere antagonista di altri. Perciò egli non costruisce né un io, né una storia, né una polis: è piuttosto strutturalmente predisposto a cedere la propria libertà in cambio della sicurezza a qualche Leviatano.

L'HOMO AGENS

Il tema dell'*homo agens* si connette anch'esso con due famiglie di parole: la prima derivata dal verbo *agere*, da cui: *ager*, agente, agenzia, esigenza; la seconda, derivata dal verbo *mittere*, da cui: domanda, missione, mandato, commessa, comando, promessa.

Agire è iniziare, portare avanti qualcosa con gesti e con parole nel contesto comunicativo della pluralità degli uomini, cioè di un insieme di soggetti che, da un lato, sono portatori di bisogni che prendono la forma di richieste di azione, di esigenze (*ex-igere*), di domande; dall'altro, essendo capaci di agire, offrono risposte, (*respondeo da spondeo*, prometto). Se il fare è dominato dal progetto e si svolge in un sistema chiuso, l'agire prende le mosse da una domanda, da un mandato, da un comando e si svolge in un “campo” (*ager*) il cui orizzonte si sposta con la stessa azione. A

differenza del fare, l'azione si svolge dunque in un sistema aperto, non isolato, nel quale irrompe continuamente il nuovo, l'imprevisto. L'imprevedibilità dell'azione dipende in ultima analisi dalla estensione potenzialmente infinita delle esigenze e dalla libertà degli altri. Le condizioni economiche dell'agire sono dovute dalla limitatezza delle capacità di fronte alla molteplicità delle esigenze: l'azione può continuare solo se, nel tempo, rispetta il vincolo di bilancio per cui il valore di ciò che si offre non può superare sistematicamente quello di ciò che si riceve. Nel tempo però anche le esigenze e la capacità di agire si modificano attraverso l'innovazione e l'apprendimento: le domande e le risposte assumono forme sempre nuove. Mentre il fare si può esprimere come un processo monologico finito, l'agire si configura come un rapporto dia-logico aperto. Agire per un altro non è solo fare qualcosa per un altro ma anche fare qualcosa con un altro: si pensi all'insegnamento, alla cura, alla consulenza, al servizio giuridico, ma anche al rapporto *client-server* che tende ad investire oggi ogni prestazione lavorativa. Servire l'altro (il cliente esterno o interno) significa ascoltare le sue esigenze sempre nuove e imprevedibili, per trasformarle in problemi formulati alla luce della teoria e dell'esperienza accumulata con l'apprendimento; significa cercare nuove soluzioni e confrontarle con le inedite domande che scaturiscono alla luce delle soluzioni trovate, in un percorso senza fine. Il punto di vista dell'*homo agens* è per definizione imperfettistico: per affrontare l'imprevisto, il nuovo (la Fortuna) si deve continuamente e liberamente osare, tentare, sperimentare.

L'*homo agens* non può disinteressarsi dell'altro, perché agisce in quanto mandato da altri e in quanto domanda ad altri.

«*La libertà umana è drammatica, tende necessariamente verso una pienezza che non possiede e non può non desiderare per essere sé stessa. Detto in altri termini: l'uomo esiste ma non basta a sé stesso. Egli non può non essere in azione poiché è inevitabilmente attivato dal desiderio di unità con il reale. Questo movimento implica l'uscire da sé, l'essere con l'altro, che nel caso degli uomini è essere per l'altro, un dare sé per raggiungere sé stessi*» (3).

Nel campo d'azione la riduzione dell'imprevedibilità si attua mediante patti e promesse con le quali ci si obbliga reciprocamente. Il rapporto dialogico dell'azione implica un rapporto fiduciario, una capacità di assumere il punto di vista dell'altro, un impegno a permanere nel rapporto malgrado le difficoltà, una ricerca assidua di soluzioni, una giustizia che concede il diritto di parola ad entrambi: implica cioè requisiti etici ben lontani dal rattrappito calcolo strategico dell'*homo oeconomicus*.

Dai due paradigmi derivano due differenti modi di concepire il rapporto tra economia e libertà. Nel seguito si concentrerà l'attenzione su quattro aspetti: l'organizzazione del lavoro, il ruolo dell'etica, il mercato e il progresso tecnico.

DUE MODELLI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO

Dal paradigma dell'*homo faber* e dell'*homo agens* nascono due diversi modelli organizzativi del lavoro: il primo, gerarchico e burocratico, è ancor oggi prevalente non solo nell'esercito e nella pubblica amministrazione, ma nella gran parte delle

imprese di grande dimensione che godono di posizioni di rendita. Il secondo, a rete e sussidiario, trova applicazione soprattutto nelle unità di piccola dimensione, nei distretti industriali e nelle imprese innovative che si confrontano con la turbolenza dei mercati. Si tratta di modelli che spesso convivono e si scontrano nella prassi e nella cultura dei manager e dei lavoratori.

Per l'*homo faber* l'altro è portatore di una forza che può essere uno strumento o un ostacolo per il proprio fare. Se il lavoro dell'altro è strumento, causa efficiente del processo del proprio fare, cioè di un processo descrivibile come successione logica di operazioni previste dal progetto, l'organizzazione del lavoro non può che essere gerarchica e burocratica. L'organizzazione dell'*homo faber* è gerarchica perché chi è sovraordinato conosce e controlla il sistema in tutta la sua estensione, mentre chi è subordinato ne conosce e controlla solo una parte; il sistema informativo è disegnato sulle linee di comando e ciò che interessa del lavoro dell'altro è la "forza lavoro" della "manodopera" di cui l'*homo faber* si appropria come di ogni altro strumento.

L'**organizzazione dell'*homo faber* è burocratica**, perché essendo il processo prevedibile, il campo del possibile è predeterminato, ogni operazione è prescrivibile con una norma che obbliga a fare o ad astenersi dal fare (divieto). Se lavorare è fare e rifare le operazioni prescritte nelle quali la forza del subordinato è perfettamente sostituibile e intercambiabile, il superiore che conosce il progetto completo è in grado di sostituire l'inferiore in ogni operazione (principio di sussunzione). In linea di principio in un sistema burocratico, completamente prevedibile, tutto ciò che non è permesso è vietato e il controllo del lavoro è rivolto a verificare la corrispondenza dei comportamenti alle norme. L'errore costituisce l'infrazione di una norma e può essere sempre riparato sia nel senso della punizione sia nel senso di disfare e rifare.

Il **modello organizzativo dell'*homo agens* è invece a rete e sussidiario**. L'altro è un soggetto libero e creativo, portatore di esigenze infinite e di capacità limitate. Il campo dell'attività di un "agente" è definito da un "mandato" (domanda) del committente (il commander di Smith) ed è delimitato dalle sue capacità. Poiché gli si domanda di dare inizio e di portare avanti un processo il cui orizzonte continuamente si sposta, all'agente deve essere lasciata ampia autonomia. Nel suo "campo" l'agente è a sua volta committente, perché stabilisce patti con altri agenti, anch'essi liberi, e non può essere completamente sostituito dal committente. Anziché il principio di "sussunzione", tipico delle organizzazioni burocratiche, fondato sull'ipotesi che in ogni operazione prevista il superiore possa sostituirsi all'inferiore, qui si applica il principio della "sussidiarietà" che, invece, si fonda sulla piena autonomia e responsabilità del mandatario, che soltanto in casi critici, può essere sostituito dal mandante.

Alle linee mono-direzionali di comunicazione dell'organizzazione burocratica, che coincidono con quelle gerarchiche, si contrappone un sistema informativo multi-direzionale, dove l'accesso alle informazioni è indipendente

dalla posizione gerarchica: ogni "agente" può interagire con il sistema informativo e deve perciò dividerne il linguaggio, l'architettura logica e funzionale e saperne ricavare informazioni utili per le decisioni. Le attività degli agenti sono dunque integrate da un linguaggio, da un sistema informativo e da poche regole condivise che, lungi dal prevedere tutte le fattispecie, rendono possibili e ordinate le interazioni.

Il modello organizzativo del rapporto di agenzia è flessibile: il campo del possibile non è predeterminato, ma strutturalmente aperto al nuovo e all'altro. Il controllo dell'azione si attua come verifica dei risultati e non della corrispondenza dei comportamenti alle norme (*management by objectives* e non *management by regulations*). In particolare, l'errore e la conseguenza indesiderata dell'agire (di cui, a differenza del fare, non ci si può disfare) sono messe in conto e sono poste sotto controllo da un instancabile verifica comune da parte del committente e dell'agente.

DUE MODI DI INTENDERE IL RAPPORTO TRA ETICA ED ECONOMIA

Mentre le operazioni dell'*homo faber* possono essere eseguite anche da una macchina capace di interpretare gli ordini e di eseguirli e la relazione tra mezzi e fini di cui si interessa l'*homo oeconomicus* prescinde dal giudizio etico, gli atti dell'*homo agens* richiedono un giudizio morale. Nella *Teoria dei sentimenti morali* (4) che precede e per molti aspetti anticipa l'*Indagine sulla natura e sulle cause della ricchezza*, Smith ha messo bene in evidenza gli aspetti etici dell'azione economica (5).

Il primo passo verso l'azione è la conoscenza che inizia con le percezioni trasmesse dalla situazione. La ragione interviene nel momento interpretativo. L'agire umano non è irrazionale, ma non è circoscrivibile entro una razionalità chiusa: norme, regole, ordinamenti possono essere utili, talora cogenti, ma mai assoluti. Per giungere a formulare un giudizio morale e alla relativa decisione per agire, sono richieste le virtù della prudenza, della fermezza, della giustizia e della temperanza.

La prudenza è la virtù principale dell'uomo d'azione, perché stimola le facoltà capaci di percepire, di apprendere, di reagire e di individuare gli strumenti per giungere all'identificazione dell'azione da compiere. Allo stesso tempo essa evidenzia i limiti delle possibilità di conoscere e di agire dovuti sia all'impermanenza dell'assetto esistente sia all'imprevedibilità degli eventi futuri.

Nella situazione aperta il *prudent man* è consapevole e cosciente ma non certo, donde il bisogno di verificare con altri quanto appreso e l'adeguatezza delle possibili scelte. La dimensione sociale della prudenza è la *sympathy*: il *prudent man* non è un uomo a-patico ma sim-patico che sintonizza il proprio con l'altrui sentire, riconoscendo gli altri come attendibili interlocutori. L'esito del confronto conforta ma non rassicura il *prudent man*, perché non induce ad eseguire, ma a fare libere scelte, a osare. Il *prudent man* sa come agire in quel preciso istante, ma ne ignora tutte le conseguenze e gli effetti e nel suo agire è sorretto dalla giustizia, dalla fermezza e dalla temperanza. La giustizia non è la corrispondenza degli atti alle prescrizioni di un ordinamento completo, ma è espressione della libertà

personale nel rispetto di quella altrui. La fermezza (*self command*) porta al controllo di se stessi, che rende le facoltà del prudente *well commanded* capaci di adeguarsi in modo appropriato alla situazione (6). La temperanza (*self-interest*) porta all'autoconservazione. Smith tratta in particolare di questa virtù cardinale sul paradigma della virtù teologale della carità (*self love*) (7). La virtù della temperanza, come la carità, induce a cercare l'interesse altrui come si ricerca il proprio o, similmente, a rendersi capaci di realizzare il proprio interesse attraverso il realizzarsi di quello altrui. In questo quadro si comprende il senso della famosa "mano invisibile". Il **butcher** mosso nell'azione economica non dalla *benevolence* ma dal *self interest*, sa che la sua attuazione dipende dal congiunto conseguimento del *others' interest*. Per Smith il suo *self interest* non è espressione di una sorta di utilitarismo individualista, ma della ricerca del proprio benessere che, a prescindere dal personale senso morale, lo pone in condizione di concorrere all'attuazione di quello altrui, a fare il proprio benessere come fa quello degli altri. È così che Dio esalta il potere creativo di cui ha dotato l'uomo: facendo leva sulla sua dimensione sociale, lo induce, quale invisibile hand, a realizzare il bene proprio congiuntamente a quello altrui, ad armonizzare l'apporto dei singoli nella comune ricerca del **well being**.

"Quanto si addice a Mandeville o a Berkeley non può essere attribuito a Smith. È esegeticamente scorretto ritenere che Smith introduca la metafora della invisibile hand perché ritiene che, nonostante l'umana rapacità, il mercato, alla fin fine, riesce a funzionare e volgere il risultato complessivo al meglio... Forte è in Smith il contrasto con la visione individualista di Mandeville, per il quale il confronto è fondato su una naturale situazione di antagonismo. Il processo simpatico non conduce a conclusioni definitive come avviene in un processo dominato dalla razionalità interna e mosso da meccanicismo. Il processo simpatico crea piuttosto condizioni per un comune ricercare (competition) per un concorso reciproco al realizzarsi di quanto è utile al bene personale e sociale"(8).

- Docente di Statistica, Università degli Studi – Bicocca

NOTE

1. H. Arendt, Vita attiva. La condizione umana, Bompiani, Milano 1989
2. G. H. von Wright, Spiegazione e comprensione, 1971; tr. it. Il Mulino, Bologna 1977, pp. 57-88
3. J. Prades, Il Mistero compagno di uomini liberi, "Tracce", Milano, 11, (1999), pp. 75-76.
4. A. Smith, The Theory of Moral Sentiments, Clarendon Press, Oxford 1976.
5. G. Gualerni, L'altra economia e l'interpretazione di Adam Smith, Vita e pensiero, Milano, 2001 pp 127-148.
6. A. Smith, The Theory of Moral Sentiments, VI, iii, 1-2.
7. "As to love our neighbours we love ourselves, is the great law of Christianity, so it is the great precept of nature to love ourselves only as we love our neighbours, what comes to the same thing, as our neighbour is capable of loving us" (ibidem, I, v, 5)
8. G. Gualerni, L'altra economia e l'interpretazione di Adam Smith, p. 161.

Con questo intervento prosegue il dialogo sul tema ambientale

IL REVISIONISMO VERDE

Regge : << La battaglia contro la “modernità” distrugge il pianeta >>

Il futuro dell'ambiente è la scienza. Senza il progresso e la tecnologia non c'è difesa del pianeta: è solo un gridare al disastro. Per Tullio Regge, fisico e matematico di fama mondiale, l'arma migliore, quella dell'ambientalismo «serio», è proprio la conoscenza scientifica, tanto odiata da molti ambientalisti.

C'è stato troppo catastrofismo fino ad oggi?

«C'è stato moltissimo catastrofismo acritico. Per anni non si è controllato che gli allarmi corrispondessero ai fatti».

Il pianeta è a rischio?

«L'ambiente va protetto, ma non serve agire in base a deformazioni ideologiche. Un ambientalismo serio si basa su conoscenze scientifiche e controlli accurati».

Uno dei temi più dibattuti è il clima. Qual è la via della scienza?

«Nel nostro paese i verdi hanno bloccato il nucleare. Ma è la soluzione per non bruciare i combustibili fossili. Da questo punto di vista, la Francia è il paese più pulito. Eppure gli ambientalisti italiani sono contrari al nucleare».

Altre soluzioni?

«Favorire lo sviluppo delle fonti di energia solare. Da tre anni anch'io ho installato un boiler fotovoltaico nella mia casa in campagna: mi trovo benissimo.

E per lo sfruttamento delle risorse?

«Anche in questo caso, le energie alternative, come il nucleare e il solare sono un'ottima via per non dipendere più da gas e petrolio. E' un passaggio che non deve avvenire in maniera precipitosa: bisogna far capire alla gente perché questa transizione è necessaria».

Alcune campagne estremiste, come quella per limitare l'uso della doccia o dello sciacquone, sono utili?

«Entro certi limiti possono servire, ma non credo che abbiano grande impatto a livello globale».

Un vero problema ambientale?

«La popolazione che esplode. E' una questione a monte: perché, di fronte al bisogno di risorse, la gente non guarda più se quello che fa è pericoloso».

L'allarmismo più esagerato?

«Quello sugli Ogm. Il governo italiano dovrebbe togliere il divieto al più presto: è irragionevole dal punto di vista scientifico e dannoso a livello economico. La battaglia contro gli Ogm è il simbolo dell'incoerenza ambientalista».

Perché?

«Grazie agli Ogm si eliminano i pesticidi. La prima lotta ecologista, quella di Rachel Carson, è nata proprio contro i pesticidi e, oggi che esiste la soluzione, combattono anche quella. La realtà è che odiano la scienza e la tecnologia».

E possibile conciliare benessere e tutela dell'ambiente?

«Certo. Non dovremo tornare all'età della pietra. Gli Ogm e il nucleare sono un esempio concreto. Spesso le previsioni di disastro sono fatte solo per collezionare voti: tanto che poi si rifiuta anche il rimedio, perché arriva dalla scienza».

Un'incoerenza di fondo?

«Forse. O troppa coerenza nel raccontare frottole».

RASSEGNA STAMPA

Fonte:
Eleonora Barbieri,
Il Giornale
del 4 dicembre 2007

IL "MINISTERO DELLA SALUTE" di Giancarlo Cesana

Società Editrice Fiorentina, seconda edizione, marzo 2005, pp.270

a cura di
**Marco
Locati**

La redazione di Quaderni Flash ha ritenuto più utile affidare la recensione a diverse persone su diversi capitoli del libro del Prof. Cesana. In questo numero il compito è affidato a Marco Locati un tecnico della prevenzione negli ambienti di lavoro e della tutela ambientale. Di particolare interesse sono le Note e la Bibliografia riportate al termine di ogni capitolo.

La recensione vuole invitare alla lettura del libro e favorire un confronto tra più persone.

Recensione del terzo capitolo:

Sanità pubblica e Ambiente

I due temi sono strettamente connessi nel percorso proposto dall'autore, passando attraverso tappe precise quali l'epidemiologia, la privacy, la medicina, il benessere, la qualità della vita.

L'analisi è accompagnata da una serie di dati precisi e puntuali che definiscono le dimensioni reali dei fenomeni evidenziati.

La sanità pubblica nasce da subito come un problema di prevenzione, prima che di cura, perché deve far fronte alle emergenze di malattie infettive.

L'epidemiologia si è dimostrata uno strumento prezioso per mettere in luce rapporti di causa-effetto più complessi e valutare l'efficacia dei rimedi contro le malattie in rapporto ai loro costi economici e sociali. Se vuole evitare la menzogna, deve tener conto delle determinanti sociali, economiche, ambientali e culturali della salute. Deve stare sul confine tra le scienze naturali e le scienze sociali, riconoscendo l'insufficienza della scienza stessa a interpretare e misurare a pieno il significato dei fenomeni, in particolare di quello umano.

In sanità pubblica vengono utilizzate quattro componenti per descrivere il concetto di salute: biologia umana, ambiente, stile di vita e organizzazione dell'assistenza. Diversamente dal passato, oggi l'accento è spostato sull'ambiente e sul controllo degli stili di vita.

La privacy è un'importante passo in avanti nel tentativo di rendere più trasparente un'attività, quella scientifica e sanitaria, le cui ambiguità diventano tanto più evidenti quanto più grande è la potenza dei mezzi a disposizione.

Per quanto riguarda il benessere nella ricerca dei cosiddetti "indicatori sociali", la qualità della vita non può essere ridotta alla valutazione medica di uno stato di salute fatto coincidere con l'integrità di organi e di funzioni.

Occorre prestare un'attenzione bilanciata e non presuntuosa al fenomeno umano, che è certamente un organismo biologico oggetto di studi naturalistici, ma anche e soprattutto una persona, ovvero capacità di comprendere e interpretare secondo modalità di cui la scienza è semmai conseguenza e non fattore di controllo.

Argomenti trattati nel terzo capitolo:

Un po' di storia, Che cosa è l'epidemiologia, Il rapporto causa-effetto nella diffusione delle malattie, I fattori di "confusione", quali dati per descrivere la salute, La qualità dei dati, La privacy, Sanità pubblica e medicina, Qualche cifra su popolazione e risorse, Qualche cifra su morti e malati, Qualche cifra sull'ambiente, La qualità della vita.

Improving safety and health at work

EU conference on new Community Strategy

Leading policy makers together with key EU and national stakeholders met in Portugal on 6 November 2007 to discuss **how best to achieve the objectives set out in the new 'Community Strategy for Health and Safety at Work, 2007-2012'**. The new five-year scheme aims at cutting work-related accidents by a quarter across the EU and to move forward the positive trends of the previous programme.

EU conference debates the implementation of the new Community Strategy for improving safety and health at work

On 6 November 2007, leading policy makers and key EU and national stakeholders met in Lisbon, Portugal, to discuss how best to achieve the objectives set out in the new 'Community Strategy for Health and Safety at Work, 2007-2012'. The new five-year scheme aims at cutting work-related accidents by a quarter across the EU and to move forward the positive trends of the previous programme.

At the conference, which was coorganised by the Portuguese EU Presidency and the European Commission, representatives from the Commission, European Parliament and Council as well as high ranking employers' and workers' representatives discussed the strategic challenges and different experiences in establishing and implementing national strategies, a key element of the new Community strategy. Particular emphasis was placed on partnership at European and national level as a lever for increasing quality and efficiency in labour markets and competitiveness in our economies.

EU workers still at risk

Mr Nikolaus Van der Pas, the European Commission's Director-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, underlined that "although the EU has seen a significant fall in occupational accidents during the period of the previous Community Strategy (2002 - 2006), results of the latest 'European survey of working conditions' show that many workers believe that their jobs negatively influence their health or safety". Innovation and transformation of work patterns have had a significant impact on occupational hazards and new risks are constantly appearing. And what is more, a sad reality remains unchanged: some workers' groups, companies and sectors are still more at risk than others. For example, 18 to 24-year-olds are at least 50% more likely to be hurt at work. Small and medium sized enterprises (SMEs) have fewer resources to put complex systems of worker protection in place and some sectors such as construction and transport present more danger to people. "These new and ongoing challenges mean that although we have achieved some good results, we must continue to work hard to improve health and safety across the European Union: this is the main driver behind the new Community Strategy 2007-2012", concluded Mr Van der Pas.

The New Community Strategy

The main challenge within the framework of the new Community Strategy

RASSEGNA STAMPA

Fonte:
European Agency
for Safety and Health
at Work,
OSH mail 74-2007

2007-2012 is to reduce the total incidence rate of accidents at work by 25% in the EU27. In order to achieve this ambitious goal, the Commission focuses strongly on the development and implementation of national strategies. Proper risk assessment should be encouraged, continuously monitoring the progress. All measures should guarantee a high level of compliance with the legislation in force, in particular in SMEs and high-risk sectors and a health-focused approach should be adopted.

The role of EU-OSHA

The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) remains a key player within this strategy. It is to develop awareness-raising campaigns targeted in particular at SMEs, and to promote health and safety management in enterprises through the exchange of experience and good practices. Furthermore, it reviews the extent to which health and safety aspects have been

incorporated into Member States' vocational and occupational training policies. The European Risk Observatory, integral part of EU-OSHA, anticipates risks associated with new technologies, biological hazards, complex human-machine interfaces and the impact of demographic trends.

The commitment to increase employment and productivity through greater competitiveness requires an additional effort from all those involved in the field of occupational safety and health. An integrated and strategic response is needed to reduce the high cost of occupational accidents and diseases and to make well-being at work a tangible reality for European citizens.

Lectures suggerite – Libri e riviste

Giulio Sapelli e Davide Cadeddu

Adriano Olivetti

Lo spirito dell'impresa

Il Margine, 2007, pp. 126, 13 euro

Giorgio Vittadini

Che cos'è la sussidiarietà

Un altro nome della libertà

Prefazione di Giulio Sapelli

Guerini e Associati – Fondazione per la Sussidiarietà,
pp. 228, 15,00 euro

ATLANTIDE

rivista trimestrale a cura della Fondazione per la Sussidiarietà

Il numero di dicembre 2007 affronterà la situazione del nostro pianeta e come esso possa sostenere uno sviluppo economico e sociale. La Terra, infatti, non è solo il pianeta, è il mondo in cui viviamo, è la nostra dimora: L'umana dimora.

Per segnalazioni e/o invio di libri scrivere a redazione@lavoroprevenzione.it

QUADERNI FLASH



Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione

tel. 333 6237483

info@lavoroeprevenzione.it

www.lavoroeprevenzione.it

in collaborazione con:



AGRI BRIANZA

PRODOTTI PER L'AGRICOLTURA E IL GIARDINAGGIO

20049 Concorezzo (MI) - Via Dante 191 - Tel. 039/6040509



CARLO ASNAGHI STYLE

20036 Meda (MI) - Via Conciliazione, 25 - Tel. +39 0362 333614



EDILTRE srl | Impresa di costruzioni | Compravendita immobiliare

20034 GIUSSANO (MI) - Via Fili Cairoli, 10 - Tel. +39 0362 850738