

[www.lavoroeprevenzione.it](http://www.lavoroeprevenzione.it)



[redazione@lavoroeprevenzione.it](mailto:redazione@lavoroeprevenzione.it)

## NEWSletter



per iscriversi:  
[newsletter@lavoroeprevenzione.it](mailto:newsletter@lavoroeprevenzione.it)

## INDICE

- Editoriale pag. 3
- Morti sul lavoro rassegna stampa pag. 4
- Intervista pag. 6
- “Lavoro, libertà e innovazione” pag. 10
- Sicurezza pag. 16
- Domanda e Risposta pag. 18
- Ambiente pag. 19
- Recensioni pag. 20
- Letture pag. 21

## Alberto Sportoletti su “lavoro, libertà e innovazione”

- Lavoro e libertà
- Libertà e responsabilità
- Educazione
- Alzare la testa, insieme
- L'innovazione è già nella realtà

## Morti bianche: non solo la Thyssen Krupp

Il tempo non cancella quanto è successo

Nuova rubrica

## Incontro con...

Un contributo di

## Alessandro Foti

## Domanda e Risposta

Un Consiglio legale sui temi  
**Salute Sicurezza Ambiente**

Il libro di Giancarlo Cesana

## Il “Ministero della salute”

Seconda recensione  
a cura di **Alvise Petazzi**



### Viva il Lavoro

”senza lavoro  
tutta la vita  
se ne va in pezzi,  
ma quando il lavoro  
è senza anima,  
la vita  
soffoca e muore”

**Albert Camus**

### QuaderniFlash

Si invitano i lettori a partecipare all'attività dell'Associazione Lavoro e Prevenzione.  
Quaderni Flash  
[redazione@lavoroeprevenzione.it](mailto:redazione@lavoroeprevenzione.it)  
e il sito  
[www.lavoroeprevenzione.it](http://www.lavoroeprevenzione.it) ospitano e raccolgono notizie, commenti e giudizi sui vari aspetti del lavoro e della prevenzione.

## Quaderni Flash

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

Periodico bimestrale  
Anno 2 – N. 3 - febbraio 2008

Responsabile:  
**Renzo Lavizzari**

Redazione:  
**Maria Antonietta Citterio**  
**Marco Locati**  
**Renzo Lavizzari**

Hanno collaborato:  
**Marco Boscolo**  
**Monica Ravasi**  
**Alessandro Foti**  
**Alvise Petazzi**

Documenti:  
**Alberto Sportoletti**  
Nella Rassegna Stampa:  
**Giorgio Napolitano**  
**Angelo Bagnasco**  
**Piergiorgio Confente**  
**Ermete Realacci**

Segreteria di Redazione:  
[redazione@lavoroeprevenzione.it](mailto:redazione@lavoroeprevenzione.it)

Fotografie:  
**archivio Lavoro e Prevenzione**

Progetto Grafico:  
**Cil's Colors sas - Muggiò**

Proprietario ed esercente l'attività giornalistica:  
Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione, 20059 Vimercate (MI), via Bice  
Cremagnani, 22 - nella persona di Alvise Petazzi

**Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione**  
tel. 333 6237483  
[redazione@lavoroeprevenzione.it](mailto:redazione@lavoroeprevenzione.it)  
[www.lavoroeprevenzione.it](http://www.lavoroeprevenzione.it)



Renzo  
Lavizzari

Una delegazione dell'Associazione Lavoro e Prevenzione ha partecipato al Seminario sul tema Tutela della vita e Sicurezza nel lavoro che si è svolto a Roma il 22 febbraio 2008, organizzato dalla Conferenza Episcopale Italiana portando un contributo al dibattito comune. E' parso a tutti evidente la necessità di un lavoro fatto insieme dalle diverse componenti della vita lavorativa per amare e quindi difendere la vita dall'inizio fino alla fine. A mio parere la testimonianza più toccante è stata quella portata da **Don Daniele Bortolussi**, responsabile della pastorale del lavoro della Diocesi di Torino che ha descritto le vicende e vicissitudini dei lavoratori della ThyssenKrupp, prima e dopo il dramma dei 7 operai morti. La comunità ecclesiale e tutta la Città di Torino ha vissuto queste vicende con forte impatto emotivo e grande partecipazione. Diversi lavoratori Thyssen hanno riconosciuto l'eccessiva sovraesposizione mediatica che si è prodotta in questo caso a discapito delle "altre" morti accadute in più parti di Italia. Infatti i 5 decessi al Molino Corsero di Fossano (Cn) a seguito di una esplosione del 16 luglio 2007 non hanno avuto la stessa rilevanza.

Sempre sugli infortuni mortali **Il Commento** di **Maria Antonietta Citterio** dà rilievo a 3 pronunciamenti significativi e sottolinea la necessità di rifarci innanzitutto al diritto naturale, iscritto nelle nostre coscienze, prima ancora del diritto positivo, spesso complicato e poco applicabile. Il "prima" non è questione di cronologia ma di valore: l'uomo e la sua vita vengono prima di tutto, non però come affermazione di principio.

Con questo numero Quaderni Flash apre una nuova rubrica "**Incontro con**". Il primo appuntamento è con una insegnante di scuola media inferiore **Lisa Pellizzari**. Più che di interviste si tratterà di resoconti e contributi maturati nel corso di occasioni di lavoro e riflessioni con singole persone, non note al grande pubblico ma non per questo meno significative per la società.

In **Documenti** troviamo il testo completo dell'intervento di **Alberto Sportoletti** sul tema "lavoro, libertà e innovazione" realizzato nell'Incontro della Associazione Lavoro e Prevenzione svoltosi a Milano il 10 novembre 2007. La motivazione e la passione per il lavoro non nasce da dottrine o moralismi di altri tempi perché essi non sanno rispondere a ciò che ogni persona domanda. La necessità di un lavoro culturale per la centralità del lavoro è stata sottolineata con grande decisione dal segretario confederale CISL **Giorgio Santini** nel Seminario di Roma del 22 febbraio.

**Monica Ravasi** prosegue la sua rubrica legale ai quesiti che vengono proposti.

Nella sezione **Ambiente**, nell'intervista a cura di **Luca Benecchi** l'ambientalista **Ermene Realacci** sostiene che «tutto ciò che è immateriale (ricerca e innovazione) arricchisce le nostre capacità di difesa dell'ambiente e del territorio. E la questione della qualità è la chiave per far emergere un'economia leggera, la soft economy, che si fonda sui saperi e sul saper fare».

Nel suo intervento **Alessandro Foti**, esperto in sicurezza e ambiente, sostiene la necessità di dare continuità e organizzazione alla sicurezza utilizzando in modo crescente i sistemi di gestione sul lavoro non trascurando di portare qualche critica al modo indiscriminato di applicare le norme di igiene e sicurezza per le grandi come per le piccole e medie imprese. **Alvise Petazzi** prosegue la **Recensione** sul libro di **Giancarlo Cesana** "Il Ministero della salute".

Infine non manca l'indicazione di libri e riviste nella apposita Sezione **Lecture suggerite**.

# I morti sul lavoro sono tutti, tristemente, uguali

*Riportiamo alcuni articoli apparsi su alcuni mezzi di informazione con le riflessioni del Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, del Card. Angelo Bagnasco presidente della CEI e dell'Ing. Pier Giorgio Confente a seguito dell'incidente avvenuto all'acciaieria ThyssenKrupp di Torino nel corso del quale sette operai hanno perso la vita. Abbiamo volutamente raccolto le impressioni della più alta carica dello stato, della Chiesa cattolica italiana e una del mondo tecnico per ricercare impressioni dei diversi mondi ma anche assonanze e divergenze sul tema della sicurezza del lavoro.*

**Giorgio Napolitano**

## "Torino, le morti più atroci"

Dopo la tragedia nelle acciaierie ThyssenKrupp, il Presidente della Repubblica torna ad affrontare il problema delle sciagure sul lavoro. "A Torino è accaduto qualcosa di atroce - sottolinea Napolitano -, quella delle morti sul lavoro è una questione nazionale di grande drammaticità. E' indispensabile aumentare i controlli nelle fabbriche e occorre che ciascuno si assuma le sue responsabilità. A cominciare dalle imprese, che devono dar conto dei propri comportamenti ma, specialmente, essere pronte a raccogliere, prima che sia troppo tardi, gli allarmi e le segnalazioni che vengono dai sindacati e dagli stessi lavoratori". Passeggiando lentamente lungo uno dei vialetti del colle del Campidoglio, il presidente dice: "A Torino è accaduto qualcosa di atroce... Sento fortissima la pena di dover tornare a esprimere sentimenti di lutto e indignazione". Si interrompe, poi spiega: "Quella delle morti sul lavoro è una questione nazionale di grande drammaticità e peso umano e sociale su cui sono intervenuto sin dall'inizio del mio mandato. Ora, sento il dovere di ritornare su considerazioni e appelli che rimangono, purtroppo, di dolorante attualità".

Novacentottantaquattro morti sul lavoro dall'inizio dell'anno. Di questi, oltre un centinaio a Torino. Nel 2006 furono 1302: una strage che continua e che nulla sembra poter arrestare. Appelli, allarmi, leggi nuove e più severe: tutto appare inutile. Dalle prime pagine dei quotidiani, Romano Prodi accusa: "In molti casi c'è la responsabilità diretta delle imprese". Il capo dello Stato non commenta, ma per un attimo la sua voce sembra farsi dura: "Occorre che ciascuno si assuma le sue responsabilità - dice -. A cominciare dalle imprese, ognuna delle quali - quando si verifichi un incidente sul lavoro mortale o comunque grave - deve dar conto dei propri comportamenti dinanzi alla magistratura e a tutti i poteri interessati". Non solo. "C'è da dire con particolare forza - aggiunge il Presidente - che tutte le imprese devono essere pronte a raccogliere, prima che sia troppo tardi, gli allarmi e le segnalazioni che vengono dai sindacati e dagli stessi lavoratori". Già, prima che sia troppo tardi. Perché reprimere, sanzionare e punire, a tragedia avvenuta, è certamente indispensabile. Ma quanto meglio sarebbe prevenire ed evitare... E' proprio questo, il più delle volte, a determinare un senso di vero e proprio sgomento: il trovarsi di fronte a "tragedie annunciate", ad allarmi e denunce puntualmente - e colpevolmente - ignorati. Quasi che le morti sul lavoro fossero un prezzo obbligato da pagare sull'altare della crescita e dello sviluppo. Da pagare ovunque: e a maggior ragione, allora, in città come Torino, ad antica e riconsolidata tradizione operaia. E' una logica che il capo dello Stato rigetta in toto: "Negli ultimi tempi sono state

RASSEGNA STAMPA

Fonte:  
"La Stampa",  
10 dicembre 2007

introdotte misure di rafforzamento delle normative e dei controlli volti a prevenire e sanzionare incidenti così numerosi e gravi - dice Giorgio Napolitano -. E se può darsi che occorra - su ciò governo e Parlamento devono fare chiarezza - modificare ulteriormente le leggi che intervengono su tale scottante materia, è assolutamente certo che siano necessari sforzi maggiori per imporre e verificare il rispetto dei vincoli di legge già vigenti". Una società che voglia dirsi civile, insomma, non può adattarsi ad uno sviluppo che postuli, come "danno collaterale", centinaia o migliaia di morti sul lavoro all'anno. Una società che voglia dirsi civile si rimbocca le maniche per ridurre ed arginare questo drammatico fenomeno: e la società, sembra dire il capo dello Stato, siamo tutti noi. "Debbono far meglio la loro parte le stesse rappresentanze dei lavoratori - sollecita Napolitano -. E oltre che dalle forze politiche, sociali e culturali, anche dai mezzi di informazione deve venire l'impulso necessario all'affermazione di una rinnovata cultura del lavoro, del suo ruolo, della sua dignità, della sua tutela". La pioggia si fa più fitta, il cielo più buio. Giorgio Napolitano sale in auto e lascia il Campidoglio. Il turbamento per la strage della ThyssenKrupp... Il volto del presidente è scuro, l'umore - forse - ancor di più. "Tutte le morti sul lavoro sono una tragedia - sussurra il presidente -. Ma con quelle di Torino, stavolta - per il modo in cui tanti giovani operai hanno perso la vita - siamo di fronte a qualcosa che va oltre, a qualcosa di atroce...".

## RASSEGNA STAMPA

Fonte:  
Avvenire,  
22 gennaio 2008

**Angelo Bagnasco**

## “Situazioni problematiche del Paese”

Grande impressione ha suscitato a ridosso delle feste natalizie il rogo che nell'acciaiera torinese della ThyssenKrupp ha procurato la morte – immediata o successiva – di ben sette operai, alcuni dei quali ancora giovani. Il confratello arcivescovo di Torino, cardinale Severino Poletto, ha pronunciato nelle omelie delle quattro Messe esequiali parole doverosamente severe, alle quali noi cordialmente ci associamo. Davvero il posto di lavoro non può essere messo in ballottaggio con la vita e il vero progresso non può tollerare condizioni di lavoro tanto rischiose da compromettere ogni anno la salute e la vita di un elevatissimo numero di cittadini. Sono drammi che le nostre comunità parrocchiali conoscono uno ad uno e a cui i nostri sacerdoti sono vicini. E bisogna dire che anche il cordoglio politico non è mancato e non manca. Ciò a cui forse non si è ancora pervenuti è una sufficiente e corale determinazione a non consentire più eccezioni nei sistemi di messa in sicurezza, nei controlli serrati e inesorabili, nelle politiche delle aziende piccole e grandi. Le organizzazioni imprenditoriali e le singole aziende devono fare un passo avanti in quell'autodisciplina rigorosa e metodica che nel rispetto coscienzioso delle leggi potrà dare risultati importanti. Dal canto suo, la politica non può più limitarsi alle parole o ai provvedimenti che nascono evasivi. Bisogna che ciascuno, per la sua parte di responsabilità, senta che la popolazione è stanca di promesse e misura qui, più che in altri campi, l'affidabilità e credibilità del sistema Paese.

Pier Giorgio Confente

## “Dopo l'incidente all'acciaieria ThyssenKrupp: riflessioni sulla sicurezza sul lavoro”

RASSEGNA STAMPA

Fonte:  
“Punto Sicuro”,  
11 dicembre 2007

Recenti luttuosi avvenimenti, cui i mass media e le autorità dello stato hanno dato notevole rilevanza emotiva, richiedono da parte degli addetti della sicurezza e salute sul lavoro una profonda riflessione. Detta riflessione parte dalla constatazione che:

- recenti statistiche mostrano che la sicurezza sul lavoro in Italia è per fortuna a livello superiore rispetto ai grandi paesi europei e quindi che la loro ulteriore riduzione richiede sforzi non solo economici ma soprattutto scientifici, organizzativi, culturali,
- socialmente detti eventi sono sempre meno tollerati e ciò denota un positivo incremento del livello civile della popolazione.

Dobbiamo avere il coraggio di esaminare le cause profonde del perché permangono tali eventi negativi e mettere in moto un adeguato comportamento virtuoso.

Il meccanismo di sicurezza messo in essere dal D.Lgs 626/94 (in applicazione delle direttive europee) si basa sulla fondamentale interazione (conflitto di interessi) di tre soggetti :

- l'azienda (con l'organizzazione del Servizio di prevenzione e protezione : SPP),
- i lavoratori (con l'azione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza: RLS), e con il controllo della Pubblica Amministrazione (ASL, Ispettori del Lavoro, V.V.F., ecc.).

Dobbiamo esaminare come nella realtà questi due soggetti operano e come ovviare alle loro eventuali carenze. Debbo amaramente constatare che l'approccio è profondamente errato da parte sia di entrambi i soggetti che della Pubblica Amministrazione.

L'approccio infatti è sbilanciato in forma esasperata nel ricercare la “responsabilità” degli eventi (se c'è un infortunio deve necessariamente esserci un colpevole) e non nell'esaminare gli eventi stessi nella loro genesi fisica, psichica, culturale ed organizzativa.

Lo dimostrano dai convegni sulla sicurezza che nel nostro paese sono in prevalenza di “tipo giuridico” e che vedono quasi sempre come attori principali magistrati e avvocati.

Sparisce quindi la realtà fisica dell'evento negativo soffocata da un logorroico

### IL COMMENTO

Maria Antonietta  
Citterio

Ho trovato all'interno dell'articolo del Cardinale Bagnasco una espressione particolarmente toccante e forte quando egli parla di “rispetto coscienzioso delle leggi”. Fare e muoversi secondo coscienza: non racchiude già questo tutta la filosofia prevenzionale?

Applicare in modo coscienzioso una legge fa cambiare lo scopo della legge stessa che diventa uno strumento di prevenzione, una guida che ciascuno segue per coscienza e non per obbligo. Le cause del fenomeno degli infortuni sul lavoro non sono da ricercarsi nella carenza legislativa in materia ma forse neppure nella carenza di controlli, spesso limitati alla ricerca di un colpevole. Forse si tratta di spostare l'attenzione dalla ricerca della colpa all'assunzione delle responsabilità e anche le più recenti norme a questo proposito delineano un percorso preciso e costituiscono una utile guida per le imprese e per i



parlare di leggi, responsabilità, pene, ammende e indennizzi, le stesse statistiche dell'INAIL tarate sulle esigenze assicurative dicono quasi nulla sulle cause degli eventi. La ricerca scientifica è umiliata e per avere parametri riguardanti il pericolo di processi produttivi è necessario rivolgersi all'estero ove spesso le logiche sono diverse. La stessa tanto sbandierata formazione alla sicurezza, regolata da leggi anche recenti, privilegia aspetti puramente teorici distaccati dalla realtà produttiva e prevede spesso numeri di ore di lezione che sembrano rispondere più agli interessi dei formatori che a quelli dei formandi. In un impianto con pericolo di esplosione, in riferimento alle conoscenze degli addetti in merito agli impianti esistenti per proteggere dai predetti rischi, ho scoperto che avevano fatto il corso di 16 ore, con esame finale presso i VV.F. Questo Corso era in realtà sostanzialmente inutile perché effettuato all'esterno dell'azienda e quindi non era servito per impraticarsi nell'uso dei dispositivi effettivamente presenti in azienda ed a capire il senso degli allarmi e dei dispositivi di sicurezza antincendio.

Gli stessi programmi per la formazione dei Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), messi a punto dalla Conferenza Stato Regione, denotano una astrattezza della formazione, una eccessiva importanza dell'orario rispetto all'apprendimento, una mancanza di idee in merito al livello di conoscenze e di competenze che deve acquisire l'RSPP, con l'assurdità che l'orario di formazione di un diplomato (magari ragioniere o maestro) non differisce da quello di un laureato (magari ingegnere chimico) e non tiene in alcun conto della esperienza acquisita sul campo e del livello di conoscenze iniziali.

Ora mentre le aziende in generale si sono preoccupate di istituire l'SPP e di farlo funzionare non mi risulta che i lavoratori (tramite le loro organizzazioni sindacali), salvo lodevoli eccezioni, abbiano creato delle strutture tecnico – scientifiche che permettano loro di interloquire efficacemente con le aziende e quindi di spingere in avanti i livelli di sicurezza.

D'altro canto è sbagliato dire che tale compito viene riservato agli apparati dello Stato poiché, vista il loro naturale compito di polizia giudiziaria, sono più attrezzati ad agire per compiti di repressione (in certi casi non solo doverosi ma anche da intensificare) che come stimolatori del progresso tecnico e scientifico. Una proposta, che ricopia quanto per altro esistente in campo aeronautico, potrebbero essere quella di creare un organo tecnico che effettui una inchiesta rigorosa non solo ad ogni evento negativo ma anche nel caso di "mancati eventi" che non sia impacciata dal dover trovare il "responsabile giuridico" ma che miri a scoprire e descrivere compiutamente le basi fisiche, chimiche, organizzative, psicologiche degli eventi, a stendere tabelle di rischio ed ad indicare soluzioni per evitare e/o mitigare gli stessi.

lavoratori.

Invece nell'applicazione e nel controllo dell'applicazione delle normative si privilegiano spesso gli adempimenti burocratici e formali perdendo di vista l'obiettivo della reale sicurezza fatta per l'uomo che lavora e che coinvolge aspetti certo formali ma anche e soprattutto aspetti organizzativi, individuali e comportamentali. Nei tre articoli viene segnalata la necessità di una autodisciplina rigorosa e di raccolta di quei segnali che possono contribuire a prevenire un disastro nonché la ricerca scientifica e l'approfondimento

delle cause profonde che portano ad un infortunio.

Tre articoli perfettamente in linea fra loro in cui emerge come si debba puntare più su cambiamento che sull'inserimento di nuovi disposti legislativi, cambiamento che parta dalla individuazione di obiettivi chiari da raggiungere dei quali valutare il reale raggiungimento.

A conclusione una domanda. Lo sviluppo non può essere anche a servizio della sicurezza e davvero il progresso è in ballottaggio con la figura dell'individuo e dell'individuo che lavora?

# Incontro con Lisa Pellizzari

*Si entra in questa scuola media posizionata nel centro di Rho, una città dalle discrete dimensioni alle porte della metropoli milanese. E' l'intervallo, i ragazzi sciamano di qui e di là. Si nota che sono contenti. Un gruppo di insegnanti è nel corridoio, inizia un dialogo sulle condizioni del lavoro e della sua pericolosità. Si parla quasi subito delle morti di Torino alla ThyssenKrupp. E' un argomento che interessa anche un ambiente di lavoro come lo è una scuola anche se ha pericoli e rischi sensibilmente inferiori, per numero e gravità, ad una acciaieria. Però la vita sta a cuore a tutti e la morte sul luogo di lavoro è una ferita anche per chi è lontano da Torino. Dopo qualche giorno il dialogo riprende. La professoressa Lisa Pellizzari sorprende per la sua vivacità, determinazione e immediatezza. Un incontro, non una chiacchierata qualsiasi.*

*Qual è il suo commento sul Comunicato stampa (\*) di Lavoro e Prevenzione sulle morti bianche?*

L'ho apprezzato molto, condivido il contenuto e l'ho trovato molto efficace. Mi è piaciuta anche la conclusione quando si parla della cultura della prevenzione. Suscita proprio il pensiero di qualcosa che deve entrare nella nostra mente come un bagaglio personale da applicare in ogni ambito.

*E' quindi centrale l'aspetto culturale?*

Sì. Credo però che il nostro Paese sia molto arretrato culturalmente su molti piani tra cui naturalmente anche quello della sicurezza e della salute pubblica. In poche parole manca il senso civico che è stato invece scalzato dalla cultura dell'interesse personale senza pensare che il bene collettivo è anche il bene personale. Così ci si lamenta sempre dando colpe al prossimo.

*Qualche esempio?*

In questo momento mi viene in mente il caso di Napoli sommersa dalle immondizie; anche questo è un problema di sicurezza e salute

*Cambiare si può?*

In realtà se qualcuno prende un'iniziativa per cambiare le cose spesso gli altri remano contro. Cambiare è faticoso soprattutto se riguarda le proprie abitudini.

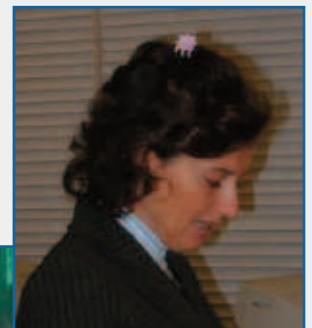
A volte mi domando cosa potrei fare per cambiare la cultura delle persone. Credo sia necessario intervenire sulla formazione già nei ragazzi giovani e in questo spero di dare il mio contributo. Altre volte invece mi piacerebbe portare ai nostri politici la mia idea anche se forse non verrebbe neppure ascoltata.

*Anche le istituzioni potrebbero introdurre una novità?*

Un meccanismo per cambiare le persone c'è. Basta premiarle! Gli italiani adorano i premi perchè se si parla di penalizzare allora si arrabbiano moltissimo. Sarebbe sufficiente dire: "Chi si adegua alle norme può detrarre una percentuale dalle tasse". Quelli che cercano di adeguarsi vanno incoraggiati con un premio. Gli altri, che non fanno prevenzione, pagherebbero le tasse per compensare i premi in questione. A me sembra un'idea interessante.

*Torniamo al quotidiano, al lavoro, all'insegnamento. Come guarda e vive questo lavoro?*  
Insegnare è un bellissimo mestiere e sono molto fortunata di poterlo fare. E' un lavoro di grande responsabilità perchè si tratta della formazione dei giovani. Un

Renzo  
Lavizzari





tempo la scuola trasferiva un bagaglio di conoscenze, ora l'obiettivo è diventato quello di formare le persone. Questo è stato un profondo cambiamento culturale della scuola e ci deve far pensare al fatto che gli insegnanti non danno solo informazioni, ma si occupano dell'educazione e della formazione dei giovani. Formare significa plasmare. Faccio un esempio concreto per farmi capire meglio. In scienze posso dire ai ragazzi che l'aria calda è più leggera di quella fredda e farglielo imparare a memoria. Oppure posso costruire una girandola di carta, metterla sopra il termosifone caldo e far notare che questa gira perché l'aria calda sale verso l'alto. Nel primo caso avrò trasferito una nozione, nel secondo avrò insegnato ai ragazzi ad osservare, quindi non solo sapere ma saper osservare, stupirsi ed interrogarsi. E qui mi vorrei ricollegare al discorso sulla sicurezza. Molto spesso non siamo capaci di scorgere i pericoli perché non siamo capaci di osservare e di interrogarci. Per questo la scuola può fare molto in questo senso. E' possibile insegnare ai giovani ad essere responsabili non solo verso se stessi, ma anche verso gli altri. Se i giovani crescono con questa consapevolezza avremo fatto già molto. Questo non è così scontato perché spesso si sente di giochi tra persone che si trasformano in tragedia. Ricordo di due giovani che si erano messi a giocare con delle taniche di benzina facendo finta di gettarsela addosso. Uno di questi aveva la sigaretta accesa. Inutile dire che questo è stato poi ricoverato per un'ustione alla mano.

*C'è qualche aspetto dell'insegnamento che desidererebbe approfondire?*

Sì e mi riferisco agli esperimenti di chimica. Io e le mie colleghe di scienze ci domandiamo quali si possono fare nella nostra scuola e in classe. Ad esempio ci piacerebbe fare alcuni esperimenti di chimica utilizzando una fiamma libera come un fornello tipo da campeggio per fare i saggi alla fiamma. Ci siamo chieste se è possibile? Come si potrebbero fare senza esporsi a rischi? Per un certo periodo abbiamo aspettato a farli; è un peccato non mostrare ai ragazzi la chimica con questi esperimenti.

*E poi?*

Nel corso di un recente Corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro fatto in scuola abbiamo iniziato a parlarne con il nostro consulente. E' stata sottolineata la positività di realizzare gli esperimenti considerando che l'utilizzo di prodotti chimici specie se pericolosi e con fiamme libere può comportare rischi se non vengono adottate alcune semplici ma necessarie misure preventive. Ci è stato affidato il compito di elaborare delle Procedure di sicurezza

nei comportamenti da adottare nei confronti di noi adulti e dei nostri ragazzi e che poi saranno esaminate con lui prima dell'adozione ufficiale da parte della Presidenza della scuola. Per via sperimentale si fanno delle "cose" scientifiche e al contempo possiamo insegnare dal vivo come lavorare in sicurezza. Credo che sia un buon modo per non fare finta di insegnare, o di farlo in modo virtuale ma reale. Sapendo che nella realtà ci sono sempre dei pericoli.

*Quello che lei afferma è uno dei punti cardine di Lavoro e Prevenzione e quindi di Quaderni Flash: coniugare il lavoro e la prevenzione; non si può in nome della prevenzione rinunciare a lavorare. In molti luoghi di lavoro questo non è poi così scontato.*

I datori di lavoro spesso usano questa affermazione per non fare prevenzione, ma è una scusa. Per quanto riguarda la mia esperienza in fabbrica, ricordo che venivano rimosse le protezioni alle macchine per aumentare la produttività. Io credo che questo avveniva per incoscienza e perché non si ritenevano necessari alcuni interventi. Se quel datore di lavoro avesse fatto i conti di quanto l'infortunio gli sarebbe costato dal punto di vista economico, non avrebbe ragionato così.

*Da ultimo, cosa pensa della sua Scuola? E' vero quello che dicono alcuni che lavorare in una scuola privata, meglio dire libera, è spesso per un insegnante limitante e coercitivo?*

Stimo molto i miei colleghi che lavorano nella scuola pubblica e so che fanno un ottimo lavoro. La scuola privata, però, ha un vantaggio: la flessibilità. E' proprio questa che ci consente di lavorare meglio e in un clima decisamente più stimolante. Sembra strano a dirsi, ma io lo trovo anche più appagante perché so di poter lasciare in misura maggiore qualcosa di me stessa.

(\*) Il Comunicato stampa del 9 dicembre 2007 si trova in [www.lavoroeprevenzione.it](http://www.lavoroeprevenzione.it) e in Quaderni Flash, N. 2, Dicembre 2007

- La prof. Lisa Pellizzari è laureata in Chimica ed insegna matematica e scienze dal 2006 nella Scuola Media Paolo VI di Rho in provincia di Milano. Prima di insegnare a Rho ha lavorato per alcuni anni in un'azienda di materie plastiche con la mansione di responsabile qualità. Per aggiornamento ha seguito un "Master sulla qualità, ambiente, sicurezza e salute nel lavoro" organizzato dal Fondo Sociale Europeo in collaborazione con l'Università Statale di Milano. Per 10 anni ha svolto il compito di autista-soccorritore presso la P.A. Croce Verde di Trezzano sul Naviglio.

# Lavoro, libertà e innovazione

*Testo completo dell'intervento di Alberto Sportoletti\* all'Assemblea organizzata dall'Associazione Culturale per il Lavoro e la Prevenzione a Milano il 10 novembre 2007.*

Alberto Sportoletti

Benché faccia il professore universitario, anche solo per il dieci per cento del mio tempo, questo mio intervento non sarà una lezione universitaria. L'obiettivo è che gli spunti sul tema nascano soprattutto dall'esperienza, più che da teorie o da concetti, all'interno di un dialogo; il mio contributo viene sia dal mio essere imprenditore-manager sia dall'essere uno che cerca di far confluire nell'insegnamento quello che fa nella vita e nel lavoro. Il tema che ci siamo dati è molto ambizioso: lavoro, libertà e innovazione; a partire dall'esperienza si potranno dare alcuni spunti.

## Lavoro

La prima considerazione è che quando si mettono vicine queste tre parole: lavoro, libertà e innovazione (questioni sulle quali si potrebbe parlare per decenni), c'è una differenza importante, perché mentre libertà e innovazione sono esigenze, desiderio, auspicio che le persone hanno nel lavoro, il lavoro è proprio una necessità. Il lavoro è materia in più, non è solo una necessità per portare a casa lo stipendio a fine mese, ma è 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 lo compie, è ciò per cui l'uomo è fatto. Nel lavoro, nel tempo che ci assorbe, la cosa che tutti facciamo è che ognuno di noi cerca evidentemente questa realizzazione, cerca di dare risposta al desiderio di costruzione che uno ha. Proprio perché poi lavorando, uno scopre come è fatto, scopre le sue capacità. L'uomo si scopre in azione, facendo le cose. Per non essere teorico vi porto alcuni esempi. Un direttore di una grossa multinazionale, da un giorno con l'altro per una "trimestrale brutta", dovuta soprattutto a scorte di magazzino che erano andate alle stelle, viene considerato, più o meno pretestuosamente, il capro espiatorio di quello che è accaduto e viene buttato fuori dall'azienda. Questa persona che non ha problemi economici, è rimasta talmente scossa da questo fatto, che ha continuato per tre mesi ad uscire alle otto 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".

## Lavoro e Libertà

Un altro mio amico con cinque figli aveva avuto dei problemi di questo tipo. Aveva fatto una serie di esperienze andate tutte male; non per colpa sua è stato messo fuori e per un anno è stato senza lavoro. Per dargli una mano, trovandomi io stesso al centro di una serie di contatti, ho pensato con altri di provare a



strutturare qualcosa, proprio a partire da questa idea. Se da un lato il lavoro è proprio un bisogno di realizzazione, dall'altro vediamo che pur lavorando, quando anche abbiamo il lavoro, tante volte vediamo questo desiderio mortificato. Sentiamo questa realizzazione come ostacolata, impedita dalla circostanza per come è la situazione, ad es. la relazione che abbiamo nell'ambiente di lavoro con il responsabile, il capo, l'abitudine di un certo tipo di lavoro, la burocrazia, un certo tipo di ambiente che in qualche modo tende ad impedirci di fare un'esperienza di libertà nel lavoro, ci fa vivere un'esperienza spesso di soffocamento. Allora tante volte viene da pensare, che il problema sia il cambiamento del lavoro; cambio le circostanze in cui sono, perché la possibilità di essere liberi nel lavoro, a volte viene tutta imputata alla circostanza in cui sono.

Ma non è di per sé quello il problema, non è che cambiando la circostanza questo desiderio di libertà si esprime. Allora sembra che questo desiderio di costruzione non abbia risposta. Ci si domanda: "Ma qual è il vero problema? Cosa significa essere liberi



nel lavoro? E' possibile essere liberi nel lavoro?". Da un lato, le circostanze della situazione, ci direbbero di no. Dall'altro, tutto il nostro io, se ci pensate, dice: Sì! Tutto il nostro bisogno dice: Sì! Deve essere possibile!

Ho un collega ad esempio che ha una storia molto particolare: sposato, divorziato, ha avuto un figlio, con la compagna ha avuto una figlia, ora ha una terza compagna ed ha avuto problemi anche con questa. Venendo da me ed essendo nata una certa familiarità, mi ha chiesto: "Ma io sono destinato a stare solo nella vita?" Sono rimasto colpito da

questa domanda e gli ho detto: "Io non so qual è il tuo destino. So solo che questa domanda che mi stai facendo non è una domanda dubitativa, è un grido che dice "No! Io non sono fatto per stare da solo!" E' un'affermazione! Se non c'è risposta è la disperazione, oppure siamo fatti per non stare da soli. Lo stesso è nel lavoro, identica cosa: siamo fatti per essere liberi, non per essere schiavi. La questione, secondo me innanzitutto, è che questo desiderio che abbiamo, questo bisogno che sentiamo, nonostante le circostanze e tutto ciò che ci succede, non venga mai ridotto, che uno non smetta mai di desiderare che nel lavoro vi possa essere la realizzazione, perché è troppo importante. Quando riduciamo questo bisogno e ci accontentiamo, è lì che ci autoschiavizziamo; quando diciamo - "Va bene, non c'è più verso di uscire da questa situazione" - e quindi cambiamo circostanza, in realtà non cambiamo mai niente. Quindi innanzitutto è una posizione propria, personale.

### **Libertà e Responsabilità**

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, ma stiamo facendo delle ruote. Stiamo aiutando un utente, un cliente a viaggiare meglio su un'automobile". Questo è riportare sempre allo scopo ultimo, per cui uno sta facendo delle cose. Riportare allo scopo ultimo dell'azienda, ma anche di sé, cioè ricordare che io sono lì per realizzare quello per cui sono fatto. Questo, secondo me, mantiene uno spazio di possibilità di libertà in quello che uno fa, perché innanzitutto si scopre che la libertà non è fare quello che si vuole nel lavoro (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 dell'opera che hai davanti. 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, un moralismo, la paura di essere accusati di aver fatto un errore, la paura a prendere delle decisioni, una mancanza di certezza e di passione su quello che uno fa.



### **Libertà, responsabilità, innovazione**

Vi racconto un piccolo episodio. Un caro amico, imprenditore di Pescara, ha una media azienda che lavora nell'ambito delle tecnologie per i processi "automotive", quindi vende tecnologie per le industrie che fanno automobili (General Motor, Audi). E' stato a Detroit al Centro Studi Laboratori della General Motor, dove ha presentato il prototipo di un nuovo motore elettrico che sta studiando e sperimentando. Lui pensa tra l'altro che il futuro delle automobili sia nel motore elettrico; già ci sono le automobili ibride, ma pensa che entro poco tempo il motore a scoppio verrà soppiantato da quello elettrico. Allora lui presenta il prototipo di un motore elettrico particolarmente potente ma molto compatto, con una tecnologia molto innovativa. Si trova davanti il direttore tecnico di questo Laboratorio, che guarda il motore e afferma che è impossibile che in un volume di quel tipo ci possa stare quella potenza poco prima dichiarata. Lo provano, mettono dei tester che misurano la potenza ed effettivamente riscontrano che c'è quella potenza. Il direttore continua a sostenere che non è possibile, perché mettendo i dati nei loro simulatori,

un simile motore non può avere quella potenza. L'imprenditore chiede: "Ma i vostri tester funzionano?" E il direttore: "Sì"! "Allora i vostri simulatori sono fatti secondo la tecnologia vecchia; noi abbiamo cambiato i parametri e quindi bisogna misurarli in un altro modo" afferma il mio amico. Arriva il capo della ricerca e sviluppo in quello stabilimento, un Armeno il quale chiede conferma al suo direttore tecnico se i tester funzionano. Alla risposta affermativa, il responsabile della ricerca replica: "Ma allora lei, mi sta dicendo che questo motore non esiste, ma io lo sto toccando!"

Questo per dire come in tante aziende, tutto è organizzato proprio per evitare questa responsabilità, tutto è delegato a procedure, a simulazioni, a meccanismi, come se tutte queste cose possano sostituire la decisione umana, la responsabilità della persona, quando invece esercitando la stessa, uno è libero nel lavorare. Questo deficit di responsabilità, questa debolezza dell'io, della persona che ha ridotto il proprio bisogno, è enorme ed è visibile (seguire la procedura così nessuno può dire niente, nessuno può criticare). Vi sono manager di alto livello, costosissimi anche per l'azienda, che passano la giornata a "pararsi il fondoschiena" su quello che fanno ("Ho fatto quello che dovevo fare: scrivere memo e mail, così non sono attaccabile!") Questo dà un risultato di improduttività e di scarsa efficienza di quello che si fa. Inoltre questo atteggiamento è riducente dell'io, non c'è in gioco la spinta a innovare e uno si perde delle opportunità enormi.

### **Innovazione**

Allora vengo alla terza cosa. E' chiaro che l'innovazione nasce sempre da un io libero, che guarda la realtà senza preconcetti, pre-ragionamenti, schemi. Mi ha colpito lo slogan di un'azienda americana, che dice: "L'innovazione parte dagli occhi di chi guarda la realtà". Molto interessante! E' come dire: è un'educazione dell'io, è un modo di guardare la realtà senza preconcetti, senza riduzioni della realtà, senza schemi. C'è una frase di Einstein, che un caro amico imprenditore di Concorezzo, ha fatto mettere a caratteri cubitali nella mensa dell'azienda: "Tutti dicevamo che era impossibile, finché arrivò uno che non lo sapeva e la inventò". Lui infatti mi raccontava che era arrivato in azienda come direttore finanziario. L'azienda è leader mondiale nel fare i fori di altissima precisione per le filiere del tessile; è l'azienda che riesce ad ottenere la massima precisione a livello mondiale, quindi nonostante la crisi del settore, va molto bene. Conosceva ben poco dal punto di vista tecnico e



continuava a porre domande ai tecnici dell'azienda; "Il cliente ci chiede questo, si può fare?"- I tecnici più esperti dicevano che non si poteva fare e allora chiedeva il motivo. La risposta che riceveva era che non lo avevano mai fatto! Tutta la sua energia è andata proprio a cambiare questa mentalità, nel togliere questa riduzione della realtà.

Quando il Papa dice nel discorso di Ratisbona: "Bisogna allargare la ragione nell'affrontare la realtà", per me interroga come io guardo il mio lavoro. Dice ancora: "La ragione raggiunge il suo vertice se si apre al mistero", non a quello che capisco io della realtà, non se si riduce a quello che io riesco a misurare.

Chi innova veramente lo vedi in atto. Vedo tanti imprenditori che dicono che non c'è possibilità di fare innovazione, oppure ritengono ormai d'essere spacciati; altre piccole aziende, le quali mettendosi "in rete", con poche risorse, riescono a fare delle cose innovative, non solo prodotti, ma anche un'organizzazione diversa, una modalità di entrare in certi mercati, mettendosi insieme in rete.

Un esempio: un gruppo di mobiliari, arredatori importanti in Italia, che però non hanno la forza per andare da soli all'estero, concorrenti e spietati su certe cose nel mercato interno, si sono messi insieme per andare all'estero e cercare di proporsi su grossi contratti in altri mercati e hanno fatto una sorta di Consorzio, aiutati dalla C.d.O.. Si sono messi insieme (cinque o sei aziende), vanno insieme, stanno provando. L'innovazione è a 360° e parte innanzitutto da un io educato.

### **Capitale umano e passione**

C'è quindi il discorso del capitale umano, dell'importanza del non applicare all'azienda dei modelli, pensando che dal meccanismo si abbia la soluzione delle cose, ma partendo innanzitutto dal coinvolgimento delle persone e dalla valorizzazione. E' importante assolutamente in un'azienda che siano valorizzate le persone che guardano il lavoro, che hanno per il lavoro una passione aperta, non ridotta. Lavora meglio chi ha più passione, chi più è implicato, chi più è coinvolto e ci mette dentro tutto il cuore, che sia dirigente o che sia l'ultimo operaio. Riesce meglio, dà migliori risultati chi ci mette passione. Sant'Agostino diceva: "Non si conosce, se non nell'affezione". Chi più ci mette il cuore, il suo desiderio, costui conosce meglio la realtà del lavoro".

Io sono ingegnere nucleare e ho studiato tantissima fisica. C'è una legge della fisica, il principio di Eisenberg, che secondo me afferma il fatto che non è vero che è possibile una conoscenza della realtà

neutrale, cioè senza l'implicazione della persona. La legge dice che c'è un'influenza nella misura della quantità di moto di una particella, da parte dello strumento o del misuratore. Non è possibile misurare nulla se non tenendo conto dell'influenza che ha il soggetto che tocca la realtà. Persino la matematica e la fisica (considerate le cose più astratte e teoriche) dicono questa cosa, che la conoscenza è proprio l'incontro tra un io e la realtà. La legge regionale per la formazione professionale è sempre letta in relazione all'autonomia della Regione rispetto allo Stato, ma c'è un altro punto interessantissimo, che afferma la pari dignità dell'istruzione professionale, per assolvere gli anni dell'obbligo, rispetto ai licei. Dà una dignità forte



all'imparare nel fare, al saper fare. Questi studi sono importanti se fatti bene (pensate ai periti tecnici industriali di una volta, che erano e sono ancora il motore di tante aziende). Dare la pari dignità a questo aspetto dell'istruzione, vuol dire veramente unire il sapere al saper fare. E' fondamentale valorizzare il talento pratico delle persone, perché è quello che fa andare avanti le aziende. La cultura e la tradizione cristiana dalla quale noi nasciamo, è proprio quella che ha dato dignità all'esperienza, non separa la teoria dalla pratica.

Noi seguiamo un Dio che si è fatto uomo, quindi che ha dato dignità a tutta la realtà, alla carne delle cose. Dentro il lavoro è fondamentale questa unità tra la teoria e la pratica, la conoscenza e l'esperienza. Si vede proprio quando ad esempio c'è qualcuno che parla facendo teoria e gli altri che lavorano. Sono due mondi separati, non si parlano: uno perde fiducia nell'altro.

Chi teorizza dice: "Chi lavora non capisce!" L'altro che opera dice: "Lui non sa quello che facciamo in azienda" e in questo modo l'azienda è disunita e divisa. Quando invece dall'azienda è valorizzata anche questa unità tra il sapere e il saper fare, allora vedi che le cose funzionano meglio.

## Educazione

Come è possibile imparare che l'innovazione nasce dal modo con cui si guarda la realtà? E' questione di educazione, vuol dire che è possibile per tutti, che uno non nasce innovatore. Uno può diventarlo, educandosi a lavorare in un certo modo. Quale può essere il punto di svolta? Voglio lasciare uno spunto, perché mi ha colpito un pezzo di "L'io, il potere, le opere", un libro di don Giussani, che proprio parlando del lavoro, ad un certo punto, cita e commenta una poesia di Eugenio Montale, che si intitola "Prima del viaggio". Prima del viaggio si scrutano gli orari, le coincidenze, le soste, le prenotazioni... , insomma, commenta don Giussani, uno prima di un viaggio prevede tutto, fa un'analisi a priori. Continua Montale dicendo che prima del viaggio si è tranquilli, poi si parte e tutto è ok e tutto è per il meglio, ed è inutile! Dice ancora Montale: "... E ora che ne sarà del mio viaggio? Troppo accuratamente l'ho studiato, senza saperne nulla." Giussani commenta che la definizione dell'uomo moderno è colui che compie l'analisi, padroneggia un'analisi, ma non sa niente del significato. Ma attenzione Montale continua: "Un imprevisto è la sola speranza. - poi conclude - Ma mi dicono che è una stoltezza dirselo". Giussani commenta ancora che il grande imprevisto è Cristo! E chi ti dice che è una stoltezza dirtelo? E' il potere di qualunque natura e tipo, perché l'animo, il cuore, che ha sete di verità e felicità sussulta a quel messaggio, irresistibilmente. E' il potere che soffia dentro le parole che ti distaccano dalla vita: i forse, i se, i però, i ma, i chissà. E l'incertezza nell'affrontare la realtà, la difficoltà ad assumersi delle responsabilità. Una volta ho letto su un libro di Calamandrei: "Il saggio non dice mai: sì, no. Ma dice sempre: ma, se, chissà". Allora mi è venuto in mente improvvisamente il Vangelo: "Il vostro dire sia: sì, sì, no, no. Ogni altra parola viene dalla menzogna". Cioè dal disimpegno con la vita, dall'irresponsabilità. Un imprevisto è la sola speranza! Questo è il senso della nostra vita! Questo è il valore della nostra vita. Gridare, portare ovunque, in casa, a scuola, in università, nel mondo del lavoro, nel mondo della politica, il messaggio che questo imprevisto è accaduto e che è follia un mondo senza senso.

## Alzare la testa, insieme

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 faccio"? 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. 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.

## L'innovazione è già nella realtà

Nel libro "L'io, il potere, le opere" il lavoro viene definito da don Giussani un'energia che cambia le cose secondo un disegno. L'energia viene proprio dalla tensione, dal desiderio, dal bisogno dell'uomo. Il disegno è la coscienza dello scopo per cui uno sta facendo le cose. Michelin, parlando con i sindacati diceva sempre: "Io non sono il padrone, il padrone è il nostro cliente. Se lui non è contento, andiamo a casa tutti. Io per primo, ma anche voi tutti, sindacati, operai...". L'esito di questo incontro tra uno scopo, un'energia, una tensione, è un cambiamento delle cose, un cambiamento della realtà, una costruzione. Il lavoro non è l'applicazione dello schema sulla realtà, per cui ciò che non ci sta dentro, bisogna eliminarlo. Invece di capire come opera il lavoratore del reparto e che qualità può portare, come utilizzare il suo talento, come è possibile coinvolgerlo, lo si sposta in un altro reparto, lo si elimina, perché non rientra nello schema. Sono amministratore di due Società, e quando sono



arrivato in una di queste, mi hanno detto che l'azienda perde un sacco di soldi e c'è un gruppo di persone che non si riesce a far lavorare ...; la prima cosa da fare come amministratore delegato sarebbe "tagliarle". Io ho subito detto: "Prima le voglio conoscere, voglio capire cosa fanno, cosa sanno fare e... ". Con loro ho iniziato un percorso. Ho parlato loro con molta chiarezza: "Voi sapete fare questo! Qui, la situazione è questa: se non facciamo qualcosa, affondiamo tutti." Il mercato e i nostri clienti cosa stanno chiedendo? I nostri concorrenti dove sono forti? Dove c'è potenziale che si può sfruttare?". Con loro abbiamo ridefinito concretamente posizionamento e offerta dell'azienda. Ci siamo strutturati in un certo modo. Ci possono essere situazioni diverse, ma fortunatamente non ho dovuto mandar via nessuno, non ho "tagliato" nessuno. Quelle persone che mi hanno detto essere le "palle al piede" dell'azienda, oggi sono, per me le punte di diamante dell'azienda. Ve ne sono alcune che vorrei "clonare" per averne di più, perché fatturerei molto di più. Vi assicuro che è la maggior soddisfazione che ho avuto. Si è visto poi anche nei risultati economici: vi è stata una crescita, ci siamo rimessi in utile. E' un altro modo di affrontare la realtà rispetto allo schema, dove il potere, il senso comune dominante ti dice: "Bisogna tagliare i costi! Quelli sono i più anziani, non stanno lavorando, togliamoli!". Invece avevano l'esperienza più importante per rilanciare la società. Ciò accade se guardassimo in un'altra ottica, allargando la ragione. La prima cosa che io dico quando entro in classe in università, quando inizio il

corso, è questa: "Guardate che noi ribalteremo il metodo universitario. Vi hanno sempre detto che prima c'è la teoria e poi si fanno le esercitazioni, quindi la pratica; io vi dico: partiamo dai casi concreti di aziende che hanno innovato in un certo modo, ottenendo certi risultati e da quello cerchiamo di evincerne dei principi validi per tutti. Cito loro sempre la frase di Alexis Carrel, premio Nobel per la medicina dei primi del '900, che dice: "Molto ragionamento e poca osservazione conducono all'errore. Molto osservazione e poco ragionamento conducono alla verità". Quindi cominciamo dall'osservazione, cioè da quello che ci dice la realtà, perché è dentro la realtà che... I Greci dicevano quando trovavano qualcosa: "Eureka! Trovato!". Non dicevano di aver inventato! C'è qualcosa già dentro la realtà che va scoperto, che è la soluzione, che è l'innovazione, la cosa nuova. "In" la parola stessa indica che è dentro, il nuovo che è dentro la realtà. C'è già! Bisogna guardare in un altro modo, scoprirne i nessi con le altre cose che compongono la realtà e trovare la cosa innovativa, la soluzione innovativa. Per trovare devi cercare, devi avere lo sguardo di un certo tipo.

- Alberto Sportoletti, 42 anni, è Amministratore Delegato di società che operano nel campo delle energie rinnovabili, Docente certificato e titolare di cattedra universitaria, Presidente della Compagnia delle Opere di Monza e Brianza, Co-autore di libri (vedi presentazione su Quaderni Flash n. 2, Dicembre 2007)

## INCONTRI, CONVEGNI in breve

### Tutela della vita e Sicurezza nel lavoro

Su questo tema si è tenuto un Seminario a Roma in data 22 febbraio 2008 organizzato dall'Ufficio Nazionale per i problemi sociali e il lavoro della Conferenza Episcopale Italiana.

I Relatori: Mons. Paolo Tarchi, Direttore Ufficio CEI per i problemi sociali e il lavoro - S.E. Mons. Arrigo Miglio, vescovo di Ivrea - Giovanni Guerisoli, INAIL - Marco Lai, Università di Firenze - Luisa Todini, Todini Costruzioni generali SpA - Giorgio Santini, CISL segretario confederale - Mario Notaro, Università Cattolica del S. Cuore Milano - Domenico Staiti, Università Cattolica del S. Cuore Milano - Fausto Francia, ASL Bologna - Gianfranco Vanzini e Michele Perone. UCID - Cristiano Nervegna, Movimento Lavoratori Azione Cattolica - Don Daniele Bortolussi, Diocesi di Torino

L'Associazione Lavoro e Prevenzione ha partecipato con una sua delegazione e ha portato il proprio contributo nel corso del dibattito. Nel prossimo numero saranno fornite più ampie notizie.

# Sicurezza e salute sul lavoro

una questione di forma o di sostanza?

Mi riallaccio alle considerazioni fatte nel precedente numero dagli amici dell'Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione sulla lunga scia di incidenti sul lavoro che negli ultimi anni ha portato ad una vera "strage" ed alla conseguente accelerazione, sulla scia mediatica, della normativa per la sicurezza e salute sul lavoro che ha visto la frettolosa entrata in vigore della Legge 123/2007. Il citato decreto, entrato in vigore l'agosto scorso, ha portato alcune importanti innovazioni ma anche molti problemi applicativi legati ad adempimenti burocratici che si sono andati a sommare a quelli già ampiamente previsti dalla nostra legislazione, una tra le più "prolifiche" nello scenario europeo a cui non segue una corrispondente efficienza di attuazione e soprattutto di controllo. Accanto ai nuovi adempimenti legislativi per i contratti di appalto e di somministrazione, che non si comprende perchè non facciano distinzione tra aziende di diversa tipologia e dimensione (una piccola azienda familiare è assurdamente equiparata in termini di adempimenti normativi ad una azienda multinazionale plurilocalizzata), troviamo una importante innovazione relativamente all'allargamento del D.Lgs. 231/2001, dai reati amministrativi d'impresa a quelli per reati colposi con lesioni gravi o gravissime dei lavoratori, con una conseguente forte responsabilizzazione dell'impresa. Altro aspetto rilevante è dato dall'avvio della stesura del tanto atteso Testo unico (T.U.) sulla sicurezza. L'attuale scenario vede da una parte lo sforzo delle imprese per "attrezzarsi" nell'allargare il campo di applicazione ed attuazione del previgente D.Lgs.231/2001, soprattutto identificando i cosiddetti modelli gestionali e integrando il codice etico e l'organismo di vigilanza previgente, e dall'altra i legislatori al lavoro nella stesura del TU sulla sicurezza, seppur in una situazione governativa incerta, con l'intenzione di licenziarne almeno la parte generale prevista nel Titolo I. Quest'ultimo elemento è sicuramente importante in quanto potrebbe essere l'occasione per riprendere, correggere e superare quegli aspetti della Legge 123/2007 che hanno portato più difficoltà attuative che benefici, dandone una formulazione più armonizzata ed equilibrata. Tra gli aspetti più meritevoli nell'accelerazione dell'evoluzione normativa nel campo della salute e

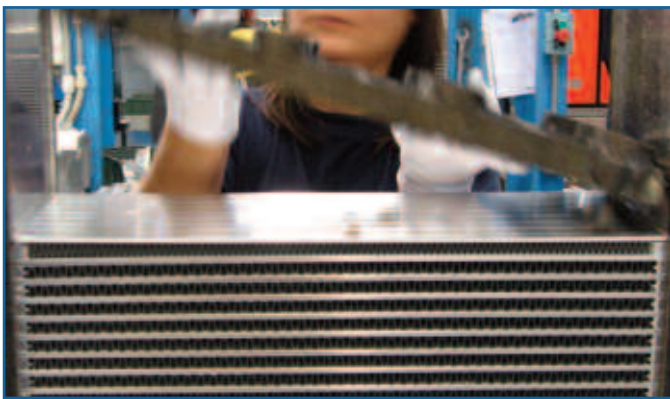


a cura di  
Alessandro Foti



e sicurezza, troviamo sicuramente la consapevolezza che solo i modelli gestionali possono portare ad un miglioramento reale ed effettivo della sicurezza sui luoghi di lavoro (dal "comando e controllo" della normativa ante D.Lgs.626/94 ai principi del "pianifico-attuo-verifico-riesamino e miglio" dei sistemi di gestione). La maturazione del D.Lgs.626/94 e successive modifiche e integrazioni in un modello di sistema gestionale maturo e completo, permetterà alle imprese non solo la mera e formale attuazione di alcuni principi di sicurezza (l'uso del DPI, l'installazione di dispositivi di protezione fissi sulle

macchine, la mera partecipazione di corsi di formazione con un approccio passivo), ma l'attuazione di un sistema di gestione che si autocontrolla mediante processi di verifica e rianalisi, come previsto dall'ormai famoso ciclo di Deming, attuando un processo virtuoso di miglioramento continuo del sistema. Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) prevede inoltre che ciascuna persona (interna o esterna all'impresa) coinvolta nel sistema dell'impresa, è responsabilizzata con una chiara assegnazione di ruoli, responsabilità e obiettivi ed è chiamato a dare il proprio contributo al raggiungimento degli



obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro generali. Altro aspetto importante è il forte coinvolgimento dell' "alta direzione" nella progettazione del sistema, nella definizione della politica di sicurezza e salute sul lavoro e nella verifica periodica tramite il riesame dell'andamento e nell'attuazione del SGSL. Nel difficile scenario legislativo cogente e nell'ancora più difficile attuazione dei numerosi adempimenti legislativi, purtroppo spesso disattesi (si veda

dall'ormai famoso caso della Clinica Galeazzi al più recente caso della ThyssenKrupp), il cambio culturale nell'implementazione della sicurezza mediante un approccio gestionale sistematico, potrebbe forse portare a quel reale e importante salto culturale nelle imprese, con una forte sensibilizzazione e autocontrollo per sopperire alla mancanza dei controlli degli organi di vigilanza e alle conseguenti sanzioni che purtroppo, come sempre un po' all'italiana, se non messi in campo non portano a quella necessaria "attenzione" delle imprese "non-virtuose". L'unico aspetto forse da completare per una piena attuazione dei sistemi di gestione della sicurezza è quello di riuscire a differenziarli ed adeguarli, sia in termini formali che sostanziali, per le PMI e microimprese che rappresentano il 90% delle imprese italiane. L'obiettivo a mio avviso dovrebbe essere lo sviluppo di un modello gestionale che, partendo dall'ormai consolidata norma BS OHSAS 18001:2007, possa trovare un altrettanto modello efficace nell'ormai da tempo promessa norma UNI che recepirebbe la LG SGSL UNI/INAIL, magari "correggendola" ed adattandola ai requisiti e definizioni della più recente norma BS OHSAS 18001:2007, ma prevedendone un modello gestionale più "snello" e "leggero" che permetta una reale ed efficace applicazione nella imprese più piccole.

- Alessandro Foti, coordinatore del Comitato AIAS "Sistemi di Gestione per la Prevenzione", componente del Comitato Tecnico-Scientifico AIAS e di altri comitati e gruppi di studio presso altre associazioni. Svolge il ruolo di Environment, Safety, Health & Quality Manager per Evonik Goldschmidt Italia. Assessore all'Ambiente, Attività Produttive e Sportello Unico del Comune di Settala. Ispettore di certificazione per l'Istituto Certiquality. Titolare di "ESHQ Consulting", società di consulenza, formazione e audit per i sistemi di Gestione Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Sicurezza per le Aziende a Rischio di Incidente Rilevante. Autore e coautore di articoli, pubblicazioni e linee guida sulla tematica dei Sistemi di Gestione Integrati.



## Un consiglio legale

### DOMANDA

Sono consulente per la sicurezza di un importante Comune italiano per il quale lavorano molte persone con contratti interinali. Il Comune, in qualità di datore di lavoro, mi domanda che responsabilità ha nei confronti delle persone che si trovano ad operare per il Comune stesso a vario titolo e con contratti particolari.

### RISPOSTA

Il problema presuppone l'analisi puntuale della normativa specifica in materia di contratti atipici di lavoro. Innanzitutto di cosa stiamo parlando? Di tutte quelle forme di lavoro quali il lavoro temporaneo, lavoro intermittente, lavoro ripartito, lavoro a tempo parziale, apprendistato e contratto di inserimento, lavoro a progetto e lavoro occasionale, prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti. Il D.Lgs. 276/03, detta anche "nuova legge Biagi", nello specifico, si è prefissato lo scopo di aumentare i tassi di occupazione e di promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori (art. 1). In particolare, l'art. 2, definisce la «somministrazione di lavoro» (lavoro interinale), come un contratto di fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, tra un soggetto chiamato somministratore e un altro soggetto definito utilizzatore. L'articolo 20 precisa che "Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore". Il contratto di somministrazione è espressamente vietato dalla legge per quelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche. Da ciò si evince come le aziende che non hanno l'obbligo di valutare i rischi, dal momento in cui intendono utilizzare prestatori d'opera con contratto di somministrazione, oppure ad orario ridotto, modulato o flessibile, ovvero lavoratori a progetto, dovranno valutare preventivamente i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Si vede come il legislatore abbia intrecciato la normativa strettamente lavoristica con quella

sulla sicurezza tanto che al successivo art. 23 sono evidenziati i criteri cui il somministratore-datore di lavoro debba attenersi a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Il somministratore, in particolare, ha un obbligo di informazione e formazione, nei confronti dei lavoratori a cui può sottrarsi solo in virtù di una specifica previsione contrattuale che sposti tale imperativo in capo all'utilizzatore.

L'utilizzatore deve, altresì, osservare nei confronti del prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. Un'altra importante previsione è contenuta negli artt. 22 comma 5 e 39, laddove è stabilito che i prestatori d'opera sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione delle normative sull'igiene e sulla sicurezza del lavoro. Conseguentemente si avrà una ripercussione diretta su quelle aziende per le quali cambieranno le soglie di riferimento per l'applicazione degli obblighi previsti dal D.Lgs. 626/94. Analizzando partitamente i vari tipi contrattuali e confrontandoli con gli obblighi di tutela e di sorveglianza sanitaria possiamo dire che per quanto riguarda il contratto di somministrazione si deve distinguere tra la formazione e l'informazione generica cui deve provvedere il somministratore – salvo che tale obbligo sia contrattualmente imputato all'utilizzatore – e la formazione e l'informazione relativa a rischi specifici cui deve provvedere l'utilizzatore. Per quanto concerne i contratti ad orario ridotto, modulato e flessibile, tutti gli obblighi previsti dalla normativa sulla sicurezza sono a carico del datore di lavoro. Nel lavoro a progetto tutti gli obblighi previsti sono a carico del Committente, se la prestazione di lavoro è resa nei luoghi di lavoro del committente. Per quanto concerne, infine, il lavoro occasionale, nell'ipotesi in cui il compenso annuo sia superiore a 5 mila euro o se la prestazione supera i 30 giorni, gli obblighi previsti dalla normativa sulla sicurezza sono in capo al Committente. Rispetto alla sorveglianza sanitaria, i rispettivi obblighi inerenti i rischi specifici sono in capo all'utilizzatore-datore di lavoro-committente.

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.

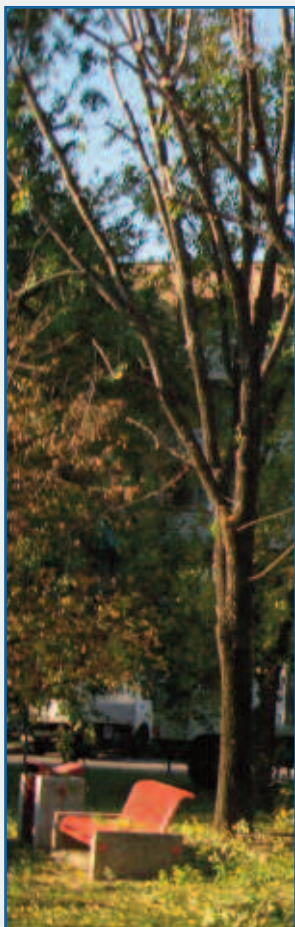
Chi ha una richiesta può scrivere a [redazione@lavoroeprevenzione.it](mailto:redazione@lavoroeprevenzione.it) alla cortese attenzione dell'avv. Monica Ravasi oppure specificando in oggetto Un consiglio legale.

# «L'economia soft salverà il territorio»

Intervista di Luca Benecchi a Ermete Realacci, Ambientalista

## RASSEGNA STAMPA

Fonte:  
Il 24 Ore  
del 29 Gennaio 2008



«La lotta alle emissioni di anidride carbonica intrapresa dall'Unione europea, con i limiti sempre più stringenti posti agli Stati, non deve essere vissuta come una zavorra alla competitività delle nostre imprese ma come un'occasione, invece, per puntare sempre di più sulla ricerca e sull'innovazione».

Ermete Realacci, presidente della Commissione Ambiente della Camera dei Deputati oltre che esponente del Partito democratico, è stato anche il fondatore di Legambiente. Ricorda che con il Protocollo di Kyoto non va ripetuto l'errore commesso da alcune aziende, che per abbattere il costo del lavoro lo hanno delocalizzato. «La dimostrazione è che le imprese che sono riuscite a ristrutturarsi, senza concentrare la propria attenzione solo sul prezzo ma anche sulla qualità, oggi sono i veri campioni del made in Italy».

Così quella dell'ambiente può diventare anche e prima di tutto una sfida per la crescita delle aziende italiane. Per questo Realacci ricorda come gli incentivi automatici, già previsti nella Finanziaria 2007, ora saranno arricchiti da nuovi strumenti. Alla riduzione del cuneo fiscale, al credito di imposta sugli investimenti nel Mezzogiorno e sul 15 per cento dei costi di ricerca oggi, nella Finanziaria 2008, si aggiunge l'innalzamento al 40% della quota detassata per le spese in ricerca e in collaborazioni con le università (fino a 50 milioni di euro). Verranno inoltre introdotti due nuovi incentivi alla creazione di start-up innovative: le buste paga dei loro ricercatori saranno esentate per otto anni dagli oneri sociali e per tre anni quelle del resto del personale.

«Perché tutto ciò che è immateriale (ricerca e innovazione) - va avanti Realacci - arricchisce le nostre capacità di difesa dell'ambiente e del territorio».

E per il fondatore di Symbola la questione della qualità è la chiave per far emergere un'economia leggera, la soft economy, che si fonda sui saperi e sul saper fare. Che ripercorre la tradizione italiana, dal turismo all'agricoltura, fino ai talenti che portano idee nuove nell'industria. Come quell'energia rinnovabile e non inquinante dove è l'intelligenza che sposta verso l'alto la catena del valore, in modo da produrre ricchezza manipolando meno risorse e migliorando la qualità dell'ambiente e dello stile di vita.

La sfida è quella di far vincere l'Italia migliore, quella della biodiversità, dell'eccellenza enogastronomica e delle microimprese del Nordest. internazionalizzate a tal punto da essere ai primi posti della competizione del mercato globale. E invece riuscire a superare «grazie ad un nuovo patriottismo dolce» le pesantezze e le inefficienze della burocrazia e rompere le catene della criminalità. Un'immagine su tutte è quella dell'emergenza rifiuti in Campania. «Dove però - racconta ancora Realacci - sbagliammo a dare tutte le colpe alla camorra. Anche chi ha governato finora, dunque il centrosinistra a cui appartengo, ha delle innegabili responsabilità». La sentenza è pesante: quindici anni di commissariamento sono stati un fallimento che ha comportato l'enorme e inutile spesa di due miliardi di euro. «È chiaro, come dice bene lo scrittore Roberto Saviano, che nell'incapacità della politica, nella debolezza dello Stato e nella confusione delle scelte la camorra trova terreno propizio».

Ma per Realacci è altrettanto chiaro che la politica ha delle colpe pesanti. «I cittadini hanno ragione a essere preoccupati ma è altrettanto vero che tutti si oppongono alla costruzione degli inceneritori e, quindi, tutti, in qualche misura, hanno deciso di essere corresponsabili della non scelta».

Non si capisce più quali sono i pericoli reali e quali quelli fittizi, la gente è in ansia e spaventata. «Se la politica non si assume le proprie responsabilità per l'oggi e non dà speranza per il futuro significa che non assolve ai suoi compiti. È questo il punto di svolta cui siamo chiamati a rispondere». Guido Bertolaso è saltato perché è mancata la volontà di seguire le scelte che il commissario proponeva. «Per questo - conclude Realacci - il primo compito della politica è dare al commissario straordinario Gianni De Gennaro il proprio sostegno. Certo, si può discutere nel merito tecnico e avanzare anche altre proposte, ma bisogna essere con fermezza al suo fianco in quest'azione che altrimenti, non può avere successo». E questo vale per chiunque vada al Governo adesso.

*Un medico del lavoro prosegue la recensione del libro del prof. Cesana*

# IL "MINISTERO DELLA SALUTE" di Giancarlo Cesana

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

## Recensione del quarto capitolo:

### Lavoro e stress

In questo capitolo l'autore affronta il problema dell'ambiente di lavoro e dello stress come possibile causa di malattia.

Numerosi problemi sono emersi in coincidenza con la tumultuosa trasformazione avvenuta in poco più di un secolo da un'economia prevalentemente agricola a quella "industrializzata". La possibile connessione tra l'insorgenza di malattie e l'attività lavorativa svolta è stata messa in evidenza già nel XVI secolo e il primo trattato organico di medicina del lavoro viene attribuito al Ramazzini, professore di medicina a Padova e Modena alla fine del 1600. All'inizi del 1900 viene fondata a Milano la Clinica del Lavoro Luigi Devoto, primo istituto al mondo dedicato alla medicina del lavoro. In America questa disciplina inizierà a strutturarsi solo verso la seconda metà del 1900.

I possibili effetti sulla salute provocati da incongrue modalità di lavoro hanno sollecitato la struttura sociale a emanare leggi e regolamenti a tutela della salute degli operatori. Si apre quindi una riflessione sulle mutate condizioni lavorative, con particolare riferimento al mondo occidentale che ha visto rapidamente sostituirsi il lavoro manuale con quello delle macchine e la corrispondente riduzione di manodopera in settori produttivi quali l'agricoltura e il manifatturiero con un incremento rilevante nel settore dei servizi, della ricerca e della comunicazione.

Dopo aver introdotto il problema nei primi paragrafi, l'autore descrive i meccanismi lesivi di particolari condizioni lavorative con approfondita descrizione delle dinamiche fisiopatologiche che concorrono a determinare la sofferenza dell'organismo ("lavorare stanca") e i danni che possono essere indotti dall'incongrua esposizione a sostanze tossiche.

Chiude l'esposizione un rapido inquadramento su come venga gestito il problema delle malattie da lavoro nel contesto sociale, con particolari forme di tutela in caso di danno. Il problema viene ripreso a un altro livello: non è più quello che faccio la causa lesiva, ma come lo faccio. Non a caso il tema viene introdotto da una citazione di Albert Camus: "senza lavoro tutta la vita se ne va in pezzi, ma quando il lavoro è senza anima, la vita soffoca e muore". Emerge così il problema dello stress da lavoro che individua nei meccanismi di adattamento psicologico e nelle modalità di organizzazione del lavoro i principali fattori. Il problema si presenta complesso e di non facile inquadramento, poiché coinvolge direttamente la capacità del singolo individuo a rispondere alle sollecitazioni indotte dal contesto. A questa tematica strettamente connesso è il contenuto del paragrafo seguente che inquadra il problema delle malattie definite come "lavoro-associate", patologie cioè la cui causa può in parte essere riferita all'ambito lavorativo. Appaiono interessanti le indicazioni che l'autore fornisce sugli orientamenti presi a livello del mondo occidentale dal settore produttivo che cerca soluzioni per favorire il mantenimento della salute dei propri dipendenti. Solleva parecchi interrogativi scoprire che, delle aree in cui si prevedono i maggiori sviluppi dei programmi di tutela della salute negli ambienti di lavoro, il primo posto in ordine di importanza è quella dell'"abbattimento dello stress", mentre "programmi specifici per singole mansioni, concernenti posture,

a cura di  
Alvise  
Petazzi





lavori pericolosi e antinfortunistica” occupa l’ottavo posto. Inevitabile, a conclusione della trattazione, la riflessione di quale possa essere il costo sociale degli interventi della medicina del lavoro con l’ottica del rapporto costo-beneficio e la notazione che la ricaduta degli interventi operati non può essere valutata nel breve, ma nel lungo periodo.

Ampia e articolata la bibliografia che correda il capitolo, con contributi che spaziano dalla epidemiologia alla legislazione non trascurando ricerche specialistiche su patologie cronico-degenerative.

#### **Argomenti trattati nel quarto capitolo:**

*Come si è posto il problema delle malattie da lavoro. La situazione attuale. Le trasformazioni nella composizione della forza lavoro. Lavorare stanca. L’esposizione a sostanze tossiche. La diffusione delle malattie da lavoro. La salute migliora ma aumentano le assenze per malattia. Lo stress e la “fatica psichica”. Come identificare il rischio da stress lavorativo. Le malattie lavoro-associate. Medicina del lavoro e medicina generale.*

## Lecture suggerite – Libri e riviste

**Antonio Dini**

**Emozione Apple**

**FABBRICARE SOGNI NEL XXI SECOLO**

Prefazione di Aldo Grasso

*Il Sole 24ORE*, 2007, pp. 195, 19 euro

**Ermete Realacci – Enzo Argante**

**L’Italia c’è**

*Salerno Editrice*, 2008, pp. 128, 12 euro

**CORRIERE DELLE OPERE**

rivista mensile diretta da Gianluigi Da Rold, edita da Globe Comunicazione S.r.l.. Il numero di dicembre 2007 contiene un Dossier dedicato alla Sicurezza del Lavoro. Interventi di: *Marco Stancati, Paolo Vestrucci, Arcangelo Berra, Francesca Glanzer, Antonio Aprea, Renzo Lavizzari, Chiara Lecis, Fabio Collamati.*

Per informazioni [info@globecomunicazione.it](mailto:info@globecomunicazione.it) - [www.globecomunicazione.it](http://www.globecomunicazione.it)

**ATLANTIDE**

rivista trimestrale a cura della Fondazione per la Sussidiarietà e diretta da Giorgio Vittadini. Il numero di dicembre 2007 affronta la situazione del nostro pianeta e come esso possa sostenere uno sviluppo economico e sociale. La Terra, infatti, non è solo un pianeta, è il mondo in cui viviamo, è la nostra dimora: L’umana dimora. Interventi di: *Adriano De Maio, Paolo Blasi, Ban Ki-Moon, Ivo De Boer, Stravos Dimas, Oscar De Rojas, Krishnan Sharma, Elio Sindoni, Gorge W. Bush, Al Gore, Antonio Ballarin Denti, Mita Lapi, Peter Ward, James Hansen, Per Pinstруп Andersen, Ariel Cohen, David Sandalow, Pier Alberto Bertazzi, Fulvio Conti, Giuliano Zuccoli, Paolo Scaroni, William Cobbett, Stefano Boeri e altri.*

Per informazioni contattare [atlantide@sussidiarieta.net](mailto:atlantide@sussidiarieta.net)

Per segnalazioni e/o invio di libri scrivere a [redazione@lavoroeprevenzione.it](mailto:redazione@lavoroeprevenzione.it)

# QUADERNI FLASH



**Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione**

tel. 333 6237483

[info@lavoroeprevenzione.it](mailto:info@lavoroeprevenzione.it)

[www.lavoroeprevenzione.it](http://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 Flli Cairoli, 10 - Tel. +39 0362 850738