



Odiando quello che si fa Hating what you do

Schumpeter



Bevande energetiche a base di caffeina Caffeine-based energy drinks

George Grech – Manuel Mangani



OHSA Malta: un lungo percorso OHSA Malta: a long journey

Mark Gauci



Insegnare e imparare To teach and to learn

Maxine Clifford



La natura è cattiva. Ci salva solo il progresso Nature is bad. Only progress can save us

Franco Battaglia



Sicurezza per davvero Truly safety

Marco Locati



Rimettere l'economia al servizio dell'uomo To restore the economy at the man service

Gaetano Troina

Associazione Lavoro e Prevenzione

MALTA NUMERO SPECIALE BILINGUE

Da **Malta** provengono alcuni articoli e suggerimenti: il lavoro, la sicurezza, le dipendenze da bevande particolari, il bisogno e la voglia di imparare, la vita sociale, la salute.

MALTA BILINGUAL SPECIAL ISSUE

From **Malta** we have received some articles and suggestions on work, safety, dependence on energy drinks, the need and desire to learn, social life and health.

info@lavoroeprevenzione.it

QUADERNI FLASH

Tutti i numeri della Rivista sono consultabili su
www.lavoroeprevenzione.it

All the numbers of the Magazine are available on
www.lavoroeprevenzione.it

redazione@lavoroeprevenzione.it

- 4 **Odiando quello che si fa**
Hating what you do
Schumpeter
-
- 7 **OHSA Malta: un lungo percorso**
OHSA Malta: a long journey
Mark Gauci
-
- 10 **Insegnare e imparare**
To teach and to learn
Maxine Clifford
-
- 12 **Bevande energetiche a base di caffeina**
Caffeine-based energy drinks
George Grech – Manuel Mangani
-
- 15 **La natura è cattiva. Ci salva solo il progresso**
Nature is bad. Only progress can save us
Franco Battaglia
-
- 16 **Sicurezza per davvero**
Truly safety
Marco Locati
-
- 18 **Rimettere l'economia al servizio dell'uomo "Caritas in veritate" di Benedetto XVI**
To restore the economy at the man service
Speaking about "Caritas in veritate" by Benedict XVI
Gaetano Troina
-

colophone

Quaderni Flash

Certificazione del Tribunale di Monza del 17 maggio 2007, iscrizione al n. 1885 periodici
Anno 3 - N. 9 - Dicembre 2009
Year 3 - N. 9 - December 2009

Direttore Responsabile

Director:

Renzo Lavizzari

Redazione

Editorial Board:

Maria Antonietta Citterio

Marco Locati

Renzo Lavizzari

Hanno collaborato

Contributors:

Maxine Clifford

Mark Gauci

George Grech

Manuel Mangani

Alice Radaelli

Antonello Radice

Segreteria di Redazione

Editorial Board Secretary:

Maria Rosa Molteni

redazione@lavoroeprevenzione.it

Fotografie Pictures: **archivio Lavoro e Prevenzione**

Many pictures published in this issue come from Malta

Progetto Grafico *Graphic Project:*

Cil's Colors sas - Muggiò (MB)

Stampa *Printing:* **Eliotecnica sas – Cesano Maderno (MB)**

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

tel. 333 6237483

redazione@lavoroeprevenzione.it

www.lavoroeprevenzione.it



Chi è Ernesto Marcolini?

Renzo
Lavizzari

Ho avuto la possibilità di vederlo con una certa regolarità negli ultimi 2 anni. Porta un arto artificiale al posto di una sua gamba naturale e si sottopone ad un'attività motoria regolare. Ogni tanto, nelle pause, si concede una sigaretta che fuma con molto gusto. Circa 20 anni fa ha subito un infortunio sul lavoro mentre usava un carrello elevatore. Qualche mese dopo gli hanno dovuto amputare una gamba. Ogni tanto sente male. Prende medicine ma non si lamenta. Quando va all'Ospedale, per periodici controlli, vede persone anche più giovani di lui che non hanno più mani, braccia o altre parti del corpo. "Io non mi lamento, c'è molta gente che sta molto peggio di me".

Io non sapevo chi era **Ernesto Marcolini**. Lo vedevo da 2 anni ma non sapevo niente di lui.

Morire in terra di Francia. I numerosi suicidi di lavoratori in una stessa Azienda. Capire qualcosa di più di quello che è successo alla France Telecom e soprattutto porsi delle domande. La qualità della vita e del lavoro, la soddisfazione, l'infelicità, il senso e la speranza per vivere, lottare, lavorare: nulla di astratto. E' questione di vita o di morte. Strano ma vero. "Il Commento" in questo numero offre l'opportunità di un dialogo tra i lettori di **Quaderni Flash**.

C'è una ridente e sempre soleggiata isola nel cuore del Mediterraneo. Da **Malta** provengono alcuni articoli e suggerimenti: il lavoro, la sicurezza, le dipendenze da bevande particolari, il bisogno e la voglia di imparare, la vita sociale, la salute. Alcuni incontri avuti a Malta hanno portato alle collaborazioni in questo numero della Rivista che, per l'occasione, è bilingue.

Buona lettura in Malta, in Italia e in altre parti d' Europa.

Who is Ernesto Marcolini?

I have had the opportunity to meet him with a certain regularity in the last 2 years. He wears an artificial limb instead of his natural leg and he has normal mobility. Sometimes, in the breaks, he allows himself a cigarette, which he relishes. Almost 20 years ago he sustained an injury at work while he was using a pallet stacker. Some months later it was necessary to amputate his leg. Sometimes he feels very bad. He takes medicines but doesn't complain. When he goes to hospital for regular check ups, he sees people even younger than himself without hands, arms or other parts of the body. "I don't complain, there are many people who are in a worse condition compared to me". I didn't know who **Ernesto Marcolini** was. I used to meet him without knowing anything about him.

To die in the land of France. The numerous suicides in the same Company. To understand something more about what has happened at France Telecom. It is necessary to reflect about it. The quality of life and work, the satisfaction, the unhappiness, the sense and hope to live, fight, work: nothing abstract. It is matter of life or death. Strange but true. "The Comment" in this issue gives the opportunity of a dialogue among the **Quaderni Flash** readers.

There is a happy, sunny island in the heart of the Mediterranean, from which we have received some articles and suggestions on work, safety, dependence on energy drinks, the need and desire to learn, social life and health. Some personal encounters in **Malta** led to the bilingual issue of this month's Magazine.

We hope all our readers in Malta, Italy and other parts of Europe, enjoy reading this special issue!

Introduzione

Nei mesi di settembre e ottobre 2009 una notizia è stata diffusa dai mass media, ma in realtà sottaciuta dai più. Il caso della serie di suicidi, arrivati a 25, occorsi in un breve lasso di tempo tra i lavoratori di **France Telecom** ha come tema di interesse il benessere organizzativo e quanto influisca l'incertezza del mercato creata dai "poteri forti" sulla psicologia dei lavoratori. Qualcuno ha detto che tra le macro-cause del disagio organizzativo al lavoro vi è stato il passaggio dal posto fisso di lavoro garantito dall'azienda statale ai cambiamenti richiesti ai lavoratori all'interno di una nuova gestione privata. Questo ha provocato una complessiva instabilità tra le persone. Nello stesso periodo, in Italia, il **Ministro dell'Economia Giulio Tremonti** proponeva il posto fisso di lavoro e anche su questo tema si apriva un dibattito. Evidentemente tra quei fenomeni e la proposta governativa vi è una forte connessione. Molti aspetti meritano di essere approfonditi. C'è qualcosa di più importante della vita? A quanto pare la morte! Che cosa è più importante: il posto fisso o avere un lavoro? In questi anni si è parlato di benessere organizzativo come fattore essenziale del lavoro, con protagonista l'uomo che lavora. Nei luoghi di lavoro si mette questo alla prova: rapporti interpersonali indipendentemente dai ruoli che si rivestono, sistemi delle relazioni, progetti con percorsi condivisi, obiettivi da raggiungere, valorizzazione di ogni persona, buona retribuzione, buone tutele.... Sono questi alcuni degli aspetti che si dimostrano essenziali e "vitali" per la persona al lavoro.

La redazione

THE COMMENT

Introduction

*News, actually concealed by many, was released by the mass media in September and October 2009. The case of a series of suicides, which reached the number of 25 and occurred in a short period of time among the workers of **France Telecom**, deals with well-being in relation to work organisation and how far the uncertainty of the market created by "economic forces" can effect the psychology of workers. One of the most common opinions claimed that, among the macro-causes of the organizational discomfort at work, the transition from a fixed place of employment guaranteed by a state-owned company to the new changes for the workers required by a new private management, was the prevailing one. All this caused an overall instability among the people. In the same period, the Italian **Minister of Economy, Giulio Tremonti** announced to the public the importance of a fixed place at work, opening a debate upon this issue. Therefore, there is a clear strong connection between these phenomena and the Government's proposal. Many aspects deserve to be looked into more deeply. Is there something more important than our life? Death seems to be the answer. What is more important: having permanent employment or simply having a job at all? Recently, a feeling of well-being comfort at work place was listed as the most essential requirement in a job, starting from the shop floor up. What comes next are the issues challenged in a workplace: interpersonal relationships regardless of the employee's role, systems of reporting joint projects, achieving the goals planned, enhancement of every person, good salary, labour protection.....These are just some of the several essential and basic aspects to the man at work.*

Editorial board

“Odiando quello che si fa”.

La disillusione dal lavoro sta crescendo. Che cosa può essere fatto?

The complete text in English “Hating what you do”. Disenchantment with work is growing. What can be done about it? Schumpeter, is published on www.lavoroeprevenzione.it, Quaderni Flash Supplements, N.9, december 2009

Il testo completo in Inglese, è pubblicato su www.lavoroeprevenzione.it, Supplementi Quaderni Flash, N. 9, dicembre 2009

Schumpeter

Fonte: **The Economist**,
edizione stampata, 8
ottobre 2009

Albert Camus in “Il Mito di Sisyphus” definisce il suicidio come l'unico serio problema filosofico. In Francia, al momento, è anche un serio problema da gestire a livello manageriale. Una catena di tentati suicidi e suicidi a Telecom France, molti dei quali chiaramente causati da problemi sul posto di lavoro, ha acceso un dibattito a carattere nazionale sul valore della vita nella società moderna. Un uomo si è pugnalato nel bel mezzo di una riunione (poi è sopravvissuto). Una donna si è lanciata dalla finestra di un ufficio al quarto piano dopo aver spedito una e-mail a suo padre: “Ho deciso di uccidermi stasera. Non riesco ad accettare la nuova riorganizzazione”. In tutto, 24 dipendenti dell'azienda si sono tolti la vita a partire dall'inizio del 2008, e questo macabro riscontro ha avuto simili episodi in altri colossi dell'industria francese quali Renault, Peugeot e EDF. Ci sono delle ragioni peculiari per questa triste tendenza. France Telecom sta operando la difficile transizione da monopolio statale a società multinazionale. Ha tagliato 22.000 posti di lavoro dal 2006 3 due terzi dei rimanenti lavoratori concepisce la pubblica amministrazione come un posto di lavoro sicuro. Questo sta portando il sistema ad intraprendere una perversa e tossica strategia: insegnare nuove metodologie agli impiegati con più anzianità e, allo stesso tempo, assumere con contratti a tempo determinato. Il problema non è confinato alla sola Francia. Il Dipartimento Americano di statistica sull'occupazione calcola che i suicidi imputabili al lavoro sono aumentati del 28% tra il 2007 ed il 2008, anche se la percentuale è più bassa rispetto all' Europa. E il suicidio è solamente la punta di un iceberg di uno status di infelicità all'interno della sfera lavorativa. Un'indagine del Centre for Work-Life Policy, società di consulenza americana, ha riscontrato che tra giugno 2007 e dicembre 2008 la proporzione di impiegati che hanno professato la loro lealtà ai propri datori di lavoro è crollata dal 95% a 39%; il numero di coloro che hanno espresso fiducia in loro è precipitata dal 79% al 22%. Una più recente ricerca statistica di

DDI, un'altra società di consulenza americana, ha indicato che più della metà dei lavoratori presi come campione ha descritto il proprio lavoro come “stagnante”, senza nulla di interessante da fare e neanche una flebile speranza di promozione. La metà di questi “stagnanti” ha progettato di cercare un nuovo lavoro appena l'economia fosse in fase di ripresa.

I lavoratori si aggrappano al proprio lavoro, sebbene questo non soddisfi le loro aspettative, sognando comunque di cambiare non appena l'economia si risollevi. Tutto ciò sta mettendo in crisi la produttività a breve termine e la competitività a lungo termine: le persone preferiscono cambiare posto di lavoro quando l'aspettativa è positiva ma si ritrovano ad essere professionisti le cui qualità vengono ignorate. La ragione più ovvia dell'aumento di tale infelicità è la recessione che sta riducendo i posti di lavoro di una percentuale sorprendente e l'ansia che dilaga in tutto il mercato. Ma la recessione sta accentuando anche problemi a lungo termine. L'infelicità sembra essere particolarmente comune nelle società automobilistiche, che soffrono di una sovrapproduzione globale, e nelle società di telecomunicazioni, che fronteggiano una rivoluzione tecnologica. Nel 2008 France Telecom ha dimostrato, con un'indagine sui propri dipendenti, che due terzi di loro ha dichiarato di sentirsi “stressati” e un sesto invece “angosciati”. Una seconda causa di disagio è l'impulso ad incrementare la produttività che è tipicamente accompagnata da un'ossessione nel valutare le performance. I più grandi negozi al dettaglio utilizzano un software per la gestione della forza lavoro per monitorare quanti secondi servono per il controllo dei prodotti in un carrello della spesa e poi premiano i lavoratori più diligenti, cioè quelli con tempi migliori. La pubblica amministrazione, particolarmente in Gran Bretagna, è invasa da ispezioni e controlli qualità. La dottrina di Taylor, della quale è memorabile la satira di Charlie Chaplin in “Tempi Moderni”, si è espansa dall'era industriale fino al periodo post-industriale. In Giappone alcune aziende hanno monitorato se i loro dipendenti sorridessero abbastanza frequentemente ai

clienti. Un problema più sottile si riscontra nei diversi messaggi che le società mandano sulla lealtà e l'impegno. Molte aziende, soprattutto quelle con maggior successo, richiedono una straordinaria dedizione dai propri dipendenti (Microsoft, con un slogan scherzoso propone l'orario flessibile: "Lei può lavorare per un turno di 18 ore a sua completa discrezione"). Altre società offrono dei vantaggi aziendali per far percepire il luogo di lavoro come una seconda casa. Tuttavia le stesse aziende si riservano il diritto di ridimensionare la propria forza lavoro al primo segnale di difficoltà. La maggior parte dei dipendenti è consapevole che le loro aziende non prestano abbastanza attenzione al mantenimento del loro posto di lavoro. Ciononostante gli stessi considerano un azzardo lasciare un posto che hanno occupato per gran parte della propria esistenza.

Programmare la gioia. Si potrà mai risolvere questa epidemia di infelicità? Esiste una parte della popolazione, particolarmente in Europa, che crede questo possa spianare la strada verso migliori diritti per i lavoratori. Ma di questo passo non verrà risolto il reale sconvolgimento creato dall'innovazione tecnologica nel settore delle telecomunicazioni così come dalla sovrapproduzione nell'industria automobilistica. E la situazione in France Telecom è stata così esasperata dal fatto che molti lavoratori non fossero licenziabili. La soluzione del problema, se davvero ce ne fosse una, sta nelle mani dei manager e dei lavoratori piuttosto che in quelle del Governo. Le aziende non devono solo appoggiare a parole il lato umano di tale gestione. Hanno bisogno di imparare anche dagli errori ben documentati di altri (France Telecom ha ingaggiato recentemente Tecnologia, una società di consulenza che ha collaborato con Renault nella risoluzione del problema dei suicidi). Secondo Bob Sutton, dell'Università di Stanford, le aziende hanno bisogno di fare il possibile per risultare trasparenti con i lavoratori, anche se questo può significare comunicare delle cattive notizie. Inoltre, Sutton, mette in guardia i datori di lavoro per quanto concerne i segnali che loro stessi mandano: in periodi di grande stress un'esternazione negativa può portare ad una frenesia di ansia e supposizioni. Per quanto riguarda i lavoratori, l'attitudine a rinchiudersi in se stessi, come forma di protezione, irrita molte aziende, ma potrebbe essere una risposta razionale rispetto a questo trambusto economico. Nel lungo periodo i lavoratori possono essere confortati dal fatto che la storia sta dalla loro parte: in una società prospera, con un tasso di natalità basso, un'imminente ondata di pensionamenti e le modifiche delle quote del tasso di immigrazione potrebbe ridurre, del 20-40%, il numero di persone in età idonea al lavoro. I lavoratori infelici di oggi potrebbero un giorno esercitare la loro ultima vendetta, portando la propria forza lavoro da qualche altra parte.

IL COMMENTO DEI LETTORI - READERS COMMENT

Cosa ne pensi dei 2 fenomeni? Come li consideri per la nostra società e per ogni singola persona? Condividi che tra loro c'è una forte correlazione? Quali sono le tue considerazioni su l'uno e sull'altro aspetto? Su questi temi intendiamo aprire un dibattito con i lettori ospitando qui i primi contributi in breve.

What do you think about these two phenomena? How do you consider them for our society and for each person? Do you agree that there is a strong connection between them? What are your considerations

upon both the arguments? We would like to open a debate on these themes and welcome contributions from our readers

"L'esperienza personale dice a tutti noi che i cambiamenti in genere, quelli importanti, anche quelli così radicali sul lavoro, provocano spesso grossi disagi e smarrimento. Disagi difficili da governare, specie se non si intravede una ragione, un filo anche minimo di significato. In questa difficoltà diffusa e che pervade tutti, noi vediamo alcuni esempi positivi dai quali vogliamo imparare:

- persone più o meno comuni, che indipendentemente dal guadagno, in diminuzione in questo periodo, proseguono con passione nel proprio lavoro, anzi cercano strade nuove. Persone irriducibili dentro un gusto per il lavoro

- persone che si aiutano e si sostengono moralmente ed economicamente perché credono nel valore dell'individuo, più forte del momento contingente drammatico

- personalità che stanno dicendo da tempo e con forza che il profitto non è l'unico fine del lavoro, sia per l'imprenditore che per il lavoratore comune." **Marco Locati e Maria Grazia Plicato, Desio (Monza Brianza)**

"L'articolo dell'Economist, è sicuramente uno spunto di riflessione importante in merito allo stato d'animo di persone che si trovano in "seria" difficoltà; questo non solo dal punto di vista lavorativo, ma anche personale, nel senso che ritengo che alla base di questi avvenimenti ci sia, da parte dei singoli attori, in questo caso i lavoratori, un fortissimo senso di solitudine e abbandono di fronte alla difficoltà (perdita del lavoro o ridimensionamento), che chiaramente porta a reazioni smisurate e a mio avviso anche dimostrative. Tutto ciò ovviamente significa che dietro a queste persone, che identificano in maniera distorta parte di sé stessi col proprio ruolo lavorativo, sta una sofferenza smisurata. Le aziende dovrebbero periodicamente monitorare dove stanno andando i propri lavoratori con le loro motivazioni, sottoponendo un concreto e continuo esame di realtà, in special modo in periodi come questi (di recessione) (o di lenta ripresa), in modo da stimolare ciascun lavoratore nell'investire secondo la mission della azienda (e non secondo quella personale) le sue energie. **Maria Zucchella, Vigevano, Pavia**

"Da questi episodi emerge la sofferenza dell'uomo all'interno della sfera lavorativa. Un disagio che spesso è legato ad aspettative deluse, al tradimento della propria fedeltà ed è accentuato dalla crisi in atto. Ma come spesso accade quando non ci si ferma alle apparenze, verificando l'etimologia della parola "crisi" si scopre che il termine è legato ad un doppio significato: di difficoltà e di opportunità cioè di superamento del problema; la crisi è un momento che separa una maniera di essere o una serie di fenomeni da un'altra differente. Ciò che crea disagio e sofferenza spesso non è la difficoltà, ma è il cambiamento. La capacità di adattarsi al cambiamento e la trasformazione sono capacità sempre più necessarie in un mondo in continua e veloce evoluzione; tutto ciò può essere visto non come una minaccia ma come una opportunità per ricreare motivazione e rinnovamento, per non arrendersi al pessimismo e al catastrofismo. E' magari un'occasione per riscoprire il lato umano del lavoro."

Maria Antonietta Citterio, Inverigo, Como

OHSA Malta: un lungo percorso

Mark Gauci *



* Mark Gauci is CEO of OHSA - Malta

L'Autorità per la salute e la sicurezza del lavoro in Malta (OSHA-Malta) è stata istituita tramite un atto del Parlamento nel novembre 2000 ed è diventata operativa nel gennaio 2002. Ha il compito di garantire che vengano rispettati il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori in qualsiasi luogo di lavoro da coloro che sono preposti a garantire tali diritti. I funzionari OHS designati dal decreto OHSA possiedono tutti i poteri necessari per assolvere il loro duplice ruolo di promotori e protettori della salute e sicurezza dei lavoratori. E' opinione comune che un'autorità di controllo nazionale dovrebbe concentrare la sue forze nell'imposizione di tali regole per raggiungere l'obiettivo prestabilito. OHSA-Malta è anche stata criticata per aver cercato di trovare un equilibrio nelle sue iniziative atte a promuovere il raggiungimento di adeguati livelli di salute e sicurezza, sia attraverso la diffusione di indicazioni e informazioni relative a questi ambiti, e contemporaneamente, mantenendo una posizione inflessibile verso gli inadempienti. Tuttavia, OHSA-Malta è fermamente convinta che, sebbene la rigorosa applicazione della legge rimanga un importante strumento per raggiungere tale scopo, si dovrebbe contemporaneamente adoperarsi per realizzare un cambiamento nella cultura e nella mentalità nella percezione della salute e sicurezza da parte di tutte le parti interessate. Creare e diffondere una cultura in favore della salute e sicurezza sul lavoro è un processo che comporta un lungo percorso di perseveranza, formazione, istruzione e dedizione da parte di tutti gli interessati. OHSA-Malta è anche consapevole dell'importanza di saper sensibilizzare l'opinione pubblica sin dal principio, in modo che i concetti di salute e sicurezza siano integrati nel sistema scolastico così da poter diffondere tale

OHSA Malta: a long journey

Mark Gauci

The Occupational Health and Safety Authority in Malta (OHSA-Malta) was set up by means of an Act of Parliament in November 2000, and started its operations in January 2002. It is responsible for ensuring that the physical, psychological and social well-being of all workers in all work places are safeguarded by whosoever is so obliged to do. OHS officers appointed in terms of the OHSA Act have all the powers required as would allow them to fulfil their dual roles of promoters and protectors of workers' health and safety. It is often argued that a national regulatory entity should focus its energy towards achieving compliance through enforcement action. OHSA-Malta has also been criticised for trying to seek a balance in its initiatives of promoting the benefits of having adequate levels of occupational health and safety, providing guidance and disseminating information, and on the other hand, taking severe enforcement action against defaulters. However, OHSA-Malta strongly believes that whereas the strict enforcement of the law remains an important tool by which to achieve compliance, it should concurrently strive to bring about a change in the culture and mentality by which all stakeholders and duty holders perceive occupational health and safety. Building and nurturing a culture in favour of health and safety at work is a process that spans over long years of perseverance, training, education and dedication amongst all concerned. OHSA-Malta also recognizes the need for

consapevolezza non solo ai lavoratori e ai datori di lavoro. Questo è anche sottolineato nella Dichiarazione di Roma a favore della divulgazione dei principi OHS nel campo dell'istruzione. A tal fine, OHSA-Malta ha incrementato il numero di incontri tesi a sensibilizzare alunni e studenti di diverse scuole elementari a Malta sulle materie della salute e sicurezza nel luogo di lavoro. Infatti, circa 25 scuole vengono visitate ogni anno, con un target di quasi duemila studenti. Durante tali visite, gli studenti sono guidati da un breve filmato con la mascotte NAPO (creata da un consorzio europeo). Viene inoltre distribuito un interessante ed educativo opuscolo prodotto da OHSA-Malta che gli studenti sono incoraggiati a sfogliare e utilizzare. Sebbene la consapevolezza dei vantaggi che offrono adeguati livelli di salute e sicurezza è generalmente aumentata negli ultimi anni, OHSA-Malta crede fermamente che ciò debba comunque rimanere una priorità per i prossimi anni. Questa dottrina tuttavia richiede un continuo rafforzamento di una corretta percezione, e un incremento della conoscenza di come gestire adeguatamente sicurezza e salute sul luogo di lavoro, nonché la modifica di altre impressioni e concezioni che non favoriscono un appropriato livello accettabile di salute e sicurezza. OHSA-Malta fornisce inoltre una moltitudine di opuscoli informativi che sono gratuitamente e facilmente disponibili, utilizzando la filiera più efficace per la diffusione di tali



CONTRIBUTIONS

awareness building to start at an early stage, so that the concepts of occupational health and safety are mainstreamed into the educational system in a manner that ensures that awareness on health and safety are not limited to workers and to employers.. This is also highlighted in the Rome declaration on mainstreaming OHS in education. Towards this end, OHSA-Malta has increased the number of information and awareness-raising talks about occupational health and safety amongst pupils and students in various primary schools in Malta. Indeed, around 25 schools are visited every year, targeting nearly 2000 students - during these visits, students are guided through a short film followed by a talk, following which the mascot NAPO (as created by a European consortium) distributes an informative and educational activity booklet produced by OHSA-Malta which the students are encouraged to work through. Although there are indications that awareness of the benefits of adequate levels of occupational health and safety has generally increased dramatically in recent years, OHSA-Malta feels that this should remain a priority for the coming years. This awareness-building also requires a continuous reinforcement of correct perceptions on, and an increase in the knowledge of how to adequately manage



CONTRIBUTI

informazioni. In realtà, la maggior parte di tale documentazione è disponibile anche in un formato elettronico che può essere scaricato senza alcun costo dal sito ufficiale di OHSMA-Malta <http://www.ohsa.org.mt/>. Il fatto che tale sito sia stato visitato da oltre 21.000 visitatori nel 2008 pone ampiamente in rilievo la crescente popolarità di questo mezzo di comunicazione. Tuttavia, questo ugualmente porta a comprendere che tutte le parti interessate dovrebbero agire come partner in questo processo, “Partners”, in quanto sottoscrivono appieno i vantaggi derivanti dall’aver adeguati livelli di OHS e che danno luogo a un incremento della competitività e mantenimento della stabilità aziendale. Tale consenso da parte dei datori di lavoro in particolare, motiva gli stessi a perseguire costantemente il miglioramento del loro accordo, senza la necessità di qualsiasi azione impositiva da parte dei controllori. Un esempio è il caso della società farmaceutica Actavis Malta, che ha investito molto nella salute e sicurezza dei lavoratori. Questo investimento non è stato richiesto da un intervento di OHSMA-Malta, ma è stato realizzato perché la società si è resa conto dei benefici che a lungo termine ne sarebbero derivati. Il caso di Actavis Malta è solo uno dei tanti esempi evidenziatisi nel corso degli ultimi anni, poichè sempre più datori di lavoro, forse grazie all’assistenza di OHSMA-Malta che fornisce le necessarie informazioni, orientamento e consulenze quando richieste, si sforzano di migliorare le vigenti norme di salute e sicurezza. Essi credono davvero nei vantaggi che ne conseguono!

CONTRIBUTIONS

health and safety at the place of work, as well as the modification of other perceptions and attributes which are not conducive to good or acceptable levels of health and safety. OHSMA-Malta also provides a lot of guidance and information that is freely and readily available, making use of the most cost-effective manner for the dissemination of such information. In actual fact, most of such documentation is also available in an electronic format that can be downloaded free of charge from OHSMA-Malta’s website at <http://www.ohsa.org.mt/>. The fact that this site was visited by over 21,000 visitors during 2008 is ample proof of the ever-increasing popularity of this means for obtaining information. However, it must equally be understood that all stakeholders should act as partners in this process. Partners because they fully subscribe to the benefits accruing from having adequate levels of ohs – benefits that result in heightened competitiveness and maintained sustainability. Such an understanding by duty holders in particular, motivates them to continuously seek improvements of their accord, without the need of any enforcement action by the regulator. Such was the case with the pharmaceuticals company Actavis Malta, that invested heavily in the workers’ health and safety. This investment was not brought about following any intervention by OHSMA-Malta, but came about because the company realised the long-term benefits that will accrue. The case of Actavis Malta is but one of many examples witnessed throughout recent years, as more and more employers, perhaps with the assistance of OHSMA-Malta which provides the necessary information, guidance and advice whenever required, strive to better the prevailing standards of occupational health and safety. Because they truly believe in the benefits!

Insegnare e imparare

La testimonianza di una inglese espatriata che vive e lavora a Malta

Malta, una piccola perla nel cuore del Mediterraneo, è uno stupendo luogo dove vivere e per me, un' insegnante di inglese, dove lavorare. Mi sono trasferita qui quasi vent'anni fa, attratta dal calore del clima e della popolazione. Ho cominciato a lavorare in istituti linguistici. Inizialmente, ero molto motivata e desiderosa di migliorare sia come docente, sia la struttura della scuola. Purtroppo, lentamente mi sono resa conto che gli istituti non erano interessati a un miglioramento, bensì solo al numero dei propri studenti e a raggiungere il massimo profitto possibile. A causa del generale basso livello di insegnamento e di comunicazione tra le scuole e gli studenti, mi sono ritrovata ad acquisire un numero sempre più crescente di studenti privati. Infine, è divenuto impossibile riuscire a destreggiarsi tra il mio lavoro a scuola e i miei studenti, e quindi ho dovuto prendere una decisione. Ho infine compiuto il grande passo in aprile 2008 e sono diventata una lavoratrice autonoma. Ora lavoro in contatto diretto sia con gli studenti che giungono qui a Malta sia tramite Internet, dando lezioni utilizzando Skype. Lavorare in proprio significa essere in grado di strutturare le mie lezioni in base alle necessità di ogni singolo studente e gestire individualmente i loro problemi. Tra i miei studenti ve ne sono alcuni a cui insegno per anni altri anche solo per un paio di settimane (come quando ho lavorato presso le scuole). E' gratificante poter rilevare i continui progressi di ogni allievo. L' insegnamento mi ha inoltre offerto meravigliose opportunità che altrimenti non avrei mai potuto avere. Sono stata in grado di viaggiare e lavorare in diversi paesi. Ho trascorso quattro anni lavorando come docente presso una società in Germania, insegnando a tutti i livelli dell'organigramma aziendale, dal consiglio di amministrazione fino alle persone della linea di produzione, ho avuto una straordinaria opportunità di conoscere come

Maxine Clifford



maxine@maltanet.net

ENCOUNTER WITH

To teach and to learn

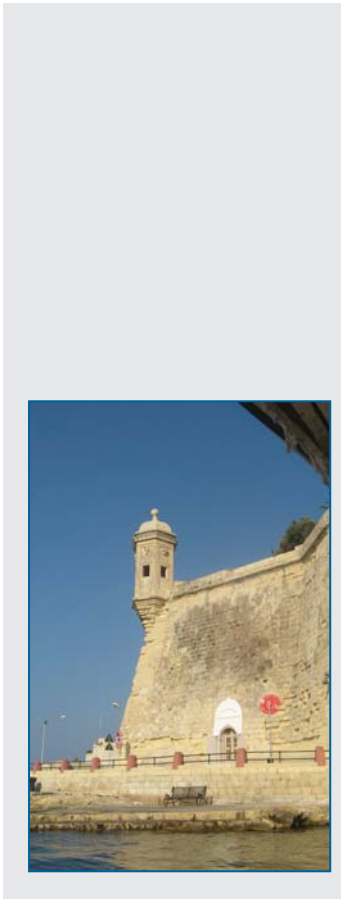
A testimony by an English expatriate who lives and works in Malta

Malta, a little jewel in the middle of the Mediterranean, is a great place to live and for me, a Teacher of English, to work. I settled here almost 20 years ago, drawn by the warmth of the climate and the people. I started off working at language schools. Originally, I was very motivated and keen to develop both myself as a teacher, and also the profile of the school. Unfortunately, I slowly realized that the schools were not interested in this, only in the quantity of students and making as much profit as possible. Because of the general low level of teaching and communication between the schools and the students, I found myself getting more and more private students. Eventually, I found it impossible to juggle both my work at school and the private students, and so I had to make a decision. I finally took the plunge in April 2008 and became self – employed.

Now I work both face to face with students who come to Malta and also on the internet, giving lessons using Skype. Working for myself means I can structure my lessons around each student's requirements and deal with their individual problems. Now I often have students for years rather than just a couple of weeks (when I worked at the schools) and so it's rewarding to see the student's continued progress. Teaching has also offered me wonderful opportunities that I wouldn't otherwise have had. I have been able to travel and work in different countries. I spent 4 years working as an in-house trainer at a company in Germany, As I taught all levels of the hierarchy, from the Board of Directors to the men on the

Maxine Clifford

INCONTRO CON



un'impresa tedesca è strutturata e conduce i propri affari. A livello personale, alcuni dei miei studenti sono diventati anche buoni amici e mi hanno pure invitata a casa loro. Ho trascorso splendide vacanze con loro in diverse località come la Francia, la Cambogia e la Sardegna. Sono inoltre tenuta a mantenermi aggiornata dei nuovi sviluppi nel mondo del business e della tecnologia. Uno dei migliori aspetti, a livello personale, è costituito dal fatto che posso conoscere culture diverse, la pertinenza della storia di queste culture e, poichè i miei studenti sono così eterogenei, diverse nozioni che trascendono i miei ordinari ambiti culturali.

Naturalmente, lavorare in proprio, comporta pure degli inconvenienti. Talvolta il mio lavoro è stressante a causa sia del volume di lavoro così come di fattori esterni quali gli spostamenti in orari di intenso traffico. Esiste sempre il rischio di un incidente stradale e dell'usura della mia macchina, anche se questo problema ora è limitato in quanto lavoro sempre più frequentemente da casa. Non vi è sicurezza nel lavoro autonomo. Lavoro molto, spesso 7 giorni alla settimana, e sono responsabile dei pagamenti delle tasse, assicurazione ecc. Tuttavia, magari in maniera perversa, effettivamente mi gratifica saldare tutte queste incombenze, perchè, a mio modo di vedere, sono un segno di indipendenza e di successo! Grazie ai miei studenti ho imparato e continuo ad imparare molto. Tramite i miei allievi turchi per esempio, sono stata in grado di conoscere un paese, una cultura e una religione, di cui non avevo mai avuto occasione prima. Poichè oggi viviamo sempre più in un villaggio globale credo che questo scambio di culture sia cruciale per migliorare la tolleranza tra le diverse nazioni. Conoscere la politica turca, la loro incrollabile ospitalità e talvolta insolite usanze, come l'importanza di rimuovere le proprie scarpe prima di entrare in una abitazione turca, sono state una vera rivelazione! Mi attendo molto dal futuro e mi entusiasma quanto ancora posso incontrare nella mia vita ma soprattutto, adesso sono convinta che se si lavora sodo dando il massimo di se stessi, il successo arriverà automaticamente!

ENCOUNTER WITH



production line, I had a unique insight into how a German company is structured and does business. On a more personal level, some of my students have also become good friends and have opened their homes to me. I've enjoyed wonderful holidays with them in such various destinations as France, Cambodia and Sardinia. I am also obliged to keep up to date with new developments in the worlds of business and technology. One of the best aspects for me is that I am able to learn about different cultures, the relevance of history on those cultures and, because my students are so diverse, different subjects which are beyond my normal fields of knowledge.

Of course, working for myself also has drawbacks. Sometimes my job is stressful due to both the volume of work and external factors such as driving in the rush hour traffic. There is always the risk of a traffic accident plus the wear and tear on my car, although this problem is now being reduced as I work more and more from home. There is not the security of being self-employed. I work a lot, often 7 days a week, and have to take responsibility for my own tax, insurance etc. Although, rather perversely perhaps, I actually enjoy paying these things as I see it as a sign that I've made it and I am successful! Thanks to my students I have learnt and continue to learn so much. Through my Turkish students for example, I've been able to learn about a country, culture and religion which I had never been exposed to before. As we are now living more and more in a global village I think such cross cultural knowledge is crucial to enhanced tolerance between nations. Learning about Turkish politics, their unwavering hospitality and sometimes unusual customs, such as the importance of removing your shoes before entering a Turkish home, have been a real eyeopener! I look forward to the future and am excited about all the possibilities that I have yet to explore and most of all, I now believe that if you work hard and give 100 percent, success will automatically come!

Bevande energetiche a base di caffeina

Tempo di lavoro e vita sociale: i pericoli del campo della dipendenza

Una delle sfide che affrontano coloro che lavorano nel campo della dipendenza (utilizzo improprio di sostanze), è il rapido cambiamento in evoluzione sul fronte dell'abuso di "droghe intelligenti". La maggior parte dei nuovi pazienti che usufruiscono dei nostri servizi non sono più i tipici eroinomani, ma fruitori di diverse droghe nel cui abuso ripetitivo è compreso l'alcool, oltre ad altri stupefacenti, e che ciononostante riesce a mantenere un posto di lavoro. *Sedqa* è l'Agenzia del governo Maltese che eroga servizi sulla dipendenza ai frequentatori dell'arcipelago maltese. Con una popolazione superiore a 400.000 abitanti e un giro di affari annuale dovuto a quasi un milione di turisti all'anno, l'industria dell'intrattenimento contribuisce in modo rilevante all'economia locale. *Sedqa* è coinvolta in tre settori nel campo della dipendenza: la prevenzione, il trattamento e la ricerca.

E' stato recentemente pianificato un cambiamento della nostra strategia di prevenzione, basato su evidenze scientifiche, per quanto riguarda l'abuso di sostanze diffuso nella popolazione.

Inoltre Malta sta rapidamente diventando un importante centro per l'insegnamento della lingua inglese e molti studenti provenienti dai paesi nordici europei e da altri paesi vengono qui a studiare l'inglese. La maggior parte di questi paesi hanno misure restrittive per quanto riguarda la vendita di alcool mentre le bevande alcoliche sono più facilmente reperibili a Malta. Il problema della diffusione e il miscuglio di bevande energetiche con altre sostanze viene discusso in questo articolo e ci aiuta ad usare queste bibite in modo ragionevole per evitare incidenti sia sul lavoro che stradali.

A causa del loro alto contenuto di caffeina, le bevande energetiche sono note per aumentare la pressione sanguinea e causare palpitazioni, insonnia, irritabilità e mal di testa, ma non esiste

George Grech



Direttore clinico sedqa
www.sedqa.gov.mt

Manuel Mangani
Senior assistente sociale

SOCIETY AND HEALTH

Caffeine-based energy drinks

Work time and social life: the dangers from the addiction field

One of the challenges faced by people working in the addiction field (substance misuse), is the fast evolving change that we are faced with the abuse of new Smart Drugs. Most of the new clients that we see in our services are no longer the typical heroin addict, but polydrug user in whose abuse repertoire is included the abuse of alcohol, besides other drugs, and who most of the times manages to retain a job.

Sedqa is the Maltese government Agency which delivers addiction services to clients on the Maltese islands. With a population of more than 400,000 inhabitants and an annual tourist turnover of almost one million tourists a year, the leisure industry is a very important contributor towards the economy.

Sedqa is involved in 3 sectors of the addiction field: prevention, treatment and research.

A shift in our prevention strategy has recently been planned where –Science based evidence- as regards to substances of abuse; is disseminated to the population.

Malta also is fast becoming a major center for the teaching of English language and many students from the EU nordic countries and other countries come to learn english. Most of these countries have restrictive measures when it comes to the sale of alcohol –and they might that alcohol drinks are more available in Malta.

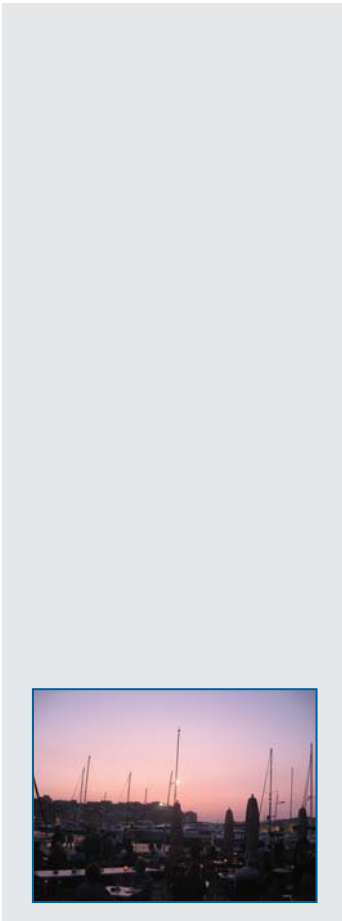
The problem of the diffusion and mixing of Energy Drinks is discussed in the article and helps us use these drinks in a sensible way to prevent work related accidents and road traffic accidents.

George Grech

Clinical Director Sedqa

Manuel Mangani

Senior Social Worker



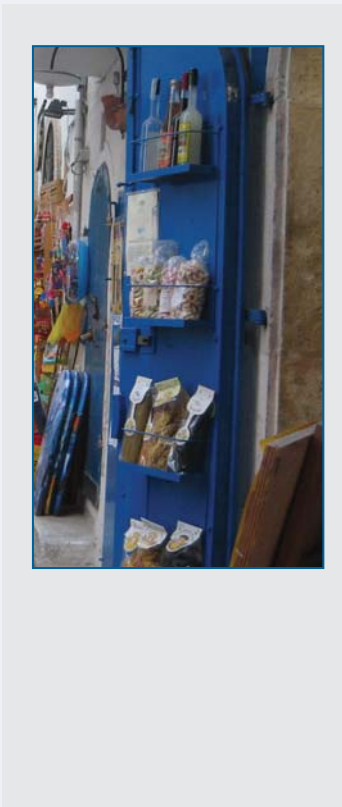
una prova evidente che esse possano causare seri danni alla salute. Si sospetta che tali bevande energetiche siano implicate in un ristretto numero di casi di morte, ma non è stato stabilito alcun rapporto diretto a riguardo.

Si teme che non si conosca abbastanza circa gli effetti a lungo termine di alcuni degli ingredienti, in particolare la taurina, che sono presenti in alcuni di queste bevande energetiche a base di caffeina. Ci sono stati diversi tentativi di limitare o vietare la vendita di una particolare bevanda a base di caffeina in vari paesi europei. L'Unione Europea non permette il divieto di sostanze a meno che non vi sia una prova scientifica che queste siano dannose. Queste bevande energetiche a base di caffeina (con o senza taurina) spesso vengono consumate con alcool, in particolare vodka. Il simultaneo effetto di uno stimolante (caffeina) e un depressivo (alcool) sul corpo è sicuramente dannoso; l'effetto è stato paragonato ad un veicolo il cui freno e acceleratore vengono premuti contemporaneamente. I battiti irregolari del cuore sono uno degli effetti dell'assunzione di questa miscela. Inoltre, potrebbero essere consumate grandi quantità di alcool, aumentando così il tasso di alcolemia a livelli superiori dei limiti consentiti per la guida. In terzo luogo, l'utilizzo di queste bevande energetiche e alcool potrebbe mascherare gli effetti di quest'ultimo e creare l'illusione che i bevitori non siano in condizioni pessime, quando invece la realtà dimostrerebbe il contrario.

Sedqa raccomanda vivamente che le bevande energetiche a base di caffeina non dovrebbero essere consumate da giovani inferiori ai 17 anni, donne incinte, persone con problemi di cuore, persone che soffrono di alta pressione sanguigna, persone che desiderano reidratarsi durante e dopo l'esercizio fisico o attività sportiva e persone che stanno assumendo farmaci prescritti dal proprio medico.

Assumere bevande energetiche a base di caffeina con vodka o altre forme di alcool è potenzialmente pericoloso e andrebbe evitato assolutamente. Coloro che bevono bevande energetiche a base di caffeina dovrebbero limitare il consumo a non più di una o due lattine possibilmente.

SOCIETY AND HEALTH



Due their high caffeine content, caffeine-based energy drinks are known to raise blood pressure and cause palpitations, insomnia, irritability and headache, but there is no clear evidence that they can cause serious harm. It is feared these energy drinks may have been implicated in a small number of deaths, but no direct cause - effect relationship has been established.

Moreover there are concerns that not enough is known about the long-term effects of some of the ingredients, particularly taurine, that are present in some of these caffeine-based energy drinks. There have been attempts to curb or prohibit the sale of a particular caffeine-based in various European countries. The EU does not allow prohibition of substances unless there is positive scientific proof that they are harmful. These energy-based caffeine drinks (with or with or without taurine) is often mixed with alcohol, particularly vodka. The concurrent effects of a stimulant (caffeine) and a depressant (alcohol) on the body are certainly harmful – the effect has been likened to a car whose brake and accelerator are pressed at the same time. Irregular heart-beats are one effect of the ingestion of this mixture. Moreover, larger amounts of alcohol could be consumed, raising the blood alcohol levels above the limits permissible for driving. Thirdly, the ingestion of these energy-drinks and alcohol could mask the effects of the latter and create the illusion that drinkers are none the worse for wear, when they would be.

Sedqa strongly recommends that caffeine-based energy drinks should not be drunk by young people under 17, pregnant women should not, persons with heart problems, people suffering from high-blood pressure, persons wishing to re-hydrate during or after physical exertion or sporting activity, persons who are taking prescribed or over-the-counter medication.

Moreover, mixing caffeine-based energy drinks with vodka or other forms of alcohol is potentially dangerous and should be avoided altogether. Those who drink caffeine-based energy drinks should limit their consumption to no more than a can or two.

● L'Associazione culturale Lavoro e Prevenzione organizza a Milano il 10 dicembre 2009 in C.so di Porta Romana, 105 un Seminario sul tema

NOVITÀ DEL D.Lgs. 106/09 CORRETTIVO DEL D.Lgs. 81/08. GLI INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO. IL CASO DEGLI INFORTUNI MORTALI NEI LUOGHI CONFINATI.

Il Decreto Legislativo n.81, Testo unico della sicurezza nei luoghi di lavoro approvato a maggio del 2008, richiedeva correzioni e modifiche. Queste sono state recepite nel Decreto correttivo n.106 del 3 agosto del 2009. L'Associazione Lavoro e Prevenzione con il Seminario del 10 dicembre 2009 intende offrire un'occasione d'informazione, apprendimento e approfondimento.

Per informazioni vedere www.lavoroeprevenzione.it

Relatori

- **Maria Giovannone** esperto in diritto della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e consulente del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali
- **Bruno Giordano** magistrato Ufficio GIP Tribunale di Milano
- **Giovanni Carniel** responsabile Servizio Prevenzione Protezione Comune di Milano
- **Renzo Lavizzari** esperto sicurezza e direttore Quaderni Flash
- **Raffaele Latocca** medico del lavoro e direttore The journal of Medicine and the Person
- **Alvise Petazzi** medico del lavoro e presidente Associazione Lavoro e Prevenzione

● **Chi cambia indirizzo email** (per l'invio delle Newsletter) **oppure indirizzo di abitazione** (per l'invio agli abbonati della edizione stampata dei Quaderni Flash) è pregato di darne comunicazione a info@lavoroeprevenzione.it

Patrocini:



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



LIBERA ASSOCIAZIONE FORENSE

in collaborazione con:



ASLE-RLST

ENVIROMENT

AMBIENTE

La natura è cattiva. Ci salva solo il progresso

Nature is bad. Only progress can save us

A partire dal dramma di Messina in Sicilia. Dalle piogge troppo intense alle frane improvvise: ogni volta che si scatenano gli elementi sotto accusa finisce sempre l'essere umano. Che in realtà non può impedire i capricci della Terra. Ma può cercare di scongiurare le stragi

As of the tragedy of the city of Messina in Sicily. From the exceptional major rains to the sudden landslides: each time natural elements break out then who gets under accusation is always the human being. Who, actually, cannot avoid the whims of the Earth. Nevertheless human being may prevent the carnage.

Ogni volta che accade un evento atmosferico tragico - o anche solo spiacevole - veniamo informati che la colpa è dell'uomo. Purtroppo (o per fortuna) chi ha questa delicata vena di terrorismo non risulta per niente convincente. Piuttosto, dà l'impressione di essere molto affezionato alla propria congettura e l'affezione è quanto mai pericolosa nella pratica scientifica. Una cosa certa è che negli

Franco Battaglia

Fonte: Il Giornale, 3 ottobre 2009

ultimi 100 anni vi è stato un aumento di mezzo grado della temperatura media globale, e un aumento del 25% nella concentrazione atmosferica di anidride carbonica, il gas antropogenico che contribuirebbe per l'83% all'effetto serra (il metano vi contribuisce per il 9%, gli ossidi di azoto per il 6%; CFC e altri gas per il restante 2%). Ma i gas serra antropogenici sono solo una minuscola frazione di quelli presenti in natura, e l'incremento

senza sosta dei primi non è stato accompagnato da un incremento senza sosta delle temperature. Anzi, per 35 anni dal 1940 al 1975, proprio in pieno boom di emissioni, si registrava un raffreddamento del pianeta, come si sta registrando anche da 10 anni. Un'altra cosa è certa: se fosse vero che è l'uomo il responsabile del riscaldamento globale, allora per sperare di ridurre la temperatura media globale di mezzo grado dovremmo ridurre del 100%, e da subito, le nostre emissioni di anidride carbonica. Impossibile. Mi chiedo che attendibilità abbiano quei sedicenti scienziati climatologi che, sapendo ciò, si riuniscono periodicamente invocando riduzioni di emissioni del 20%. Uno di costoro recentemente sentenziò: «Molteplici fattori che stanno destabilizzando il sistema climatico globale potrebbero, in ogni momento, far diventare il mondo molto più caldo o persino molto più freddo».

Quando si dice idee chiare e distinte. I media non sono da meno, quanto a confusione: addebitano alle attività umane le forti piogge, un giorno, e l'aumento della siccità, un altro giorno: troppo difficile per la mia semplice mente. Una cosa che mi è stata più facile da capire fu la notizia secondo cui «il volume dei ghiacciai si è già dimezzato negli ultimi 100 anni». Il volume attuale dei ghiacciai è di 30 milioni di chilometri cubi, ne consegue che altrettanto se ne sarebbe sciolto, secondo quella notizia, negli ultimi 100 anni. Un pò di geometria della sfera ci permette di calcolare l'innalzamento del livello dei mari conseguente alla fusione di 30 milioni di chilometri cubi di ghiacci:

60 metri. Secondo quella notizia, quindi, 100 anni fa Venezia si trovava 60 metri sul livello del mare. Un'altra tipica argomentazione terroristica suona così: «Pensate, l'ultima volta che è successo è stato 200 anni fa; quindi l'uomo di oggi, con le sue emissioni nefande, è il responsabile». E come la mettiamo col fatto che è successo anche 200 anni fa, quando le emissioni nefande erano assenti? Effettivamente di cose curiose

ne sono accadute nel passato.

Il 18 marzo 1925 ci fu il più violento tornado mai registrato negli Usa (percorso oltre 350 chilometri e morirono quasi 700 persone). Il 13 settembre 1921 in Libia si raggiunse la temperatura di 58 gradi. Il 24 aprile 1921 in Colorado caddero 93 centimetri di neve. Il 23 gennaio del 1916, in Montana, si registrava la temperatura di 6 gradi, e il giorno dopo la temperatura precipitò a -49 gradi. Era il 1900 quando il Texas fu colpito dal più violento uragano (venti ad oltre 160 km/h fecero 8.000 vittime). E l'arco di anno più piovoso fu quello tra l'agosto 1860 e il luglio 1861, in India, con oltre 26.000 millimetri di pioggia. È evidente che le posizioni terroristiche fanno acqua da tutte le parti. Nell'ultimo secolo, 5.000 alluvioni e 12.000 frane hanno mietuto in Italia 3.500 vittime. Simile alla Messina di oggi ricorderete, ad esempio, la tragedia della frana di Sarno

di ieri, del maggio del 1998, che fu conseguenza non dell'effetto serra, ma di una banale persistente pioggerellina: il terreno coperto da una coltre instabile di materiale vulcanico si appesantì, perse di compattezza e franò. Una pianificazione territoriale non avrebbe evitato la frana, ma avrebbe evitato il disastro. Più che aspirare a governare i capricci del clima, bisognerebbe industriarsi per adattarvisi: insomma, se si vuole abitare la montagna bisogna costruire spioventi i tetti delle case per proteggerli dal peso della neve e non adoperarsi per evitare che nevichi. Ma per adattarsi bisognerebbe isolare i molti e queruli incompetenti - anche se gratificati col Nobel per la Pace - e dar credito ai pochi competenti.



Sicurezza per davvero - *Truly safety*

La sicurezza sul lavoro nei rapporti con le imprese esterne e i lavoratori autonomi

L'Associazione culturale Lavoro e Prevenzione ha realizzato un Incontro a Milano il 20 giugno 2009 sul tema **“La sicurezza e la salute negli Appalti e con le Imprese esterne: rapporti e responsabilità”**. A partire dalle esperienze e dalle problematiche emerse e affrontate quali sono i risultati e quali le indicazioni utili alla compilazione della documentazione? E' possibile passare da un approccio formale ad uno sostanziale? Di questo Incontro si è riferito ampiamente nel resoconto pubblicato su www.lavoroeprevenzione.it nello specifico box nella homepage dedicato al Convegno del 20 giugno 2009, insieme ai testi dei principali interventi. L'argomento è quanto mai di attualità nel panorama generale della sicurezza, l'Incontro è nato dall'esigenza di trovare equilibrio tra un bisogno reale di “far sicurezza” nei lavori affidati a imprese esterne e la necessità di non morire annegati nella potente burocrazia che la norma sembra favorire. Cercasi quindi ragioni convincenti per un lavoro serio che possa interessare tutti i soggetti coinvolti negli appalti e testimonianze di possibilità concrete di affronto della complessa realtà.

Ecco alcune frasi salienti e significative dagli interventi dei relatori:

“Il Documento Unico Valutazione Rischio Interferenze (DUVRI) non può essere un documento “statico” ma “dinamico”. La valutazione effettuata prima dell'inizio dei lavori deve essere aggiornata in caso di modifiche tecniche, organizzative e di incidenti che dovessero intervenire in corso d'opera” **Giovanni Carniel – RSSP Città di Milano**

“Il criterio fondamentale per la riuscita nell'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza delle attività affidate a terzi all'interno dell'ospedale ... è costituito dall'attuazione di una rete stabile di relazioni di collaborazione chiare e soprattutto condivise da tutti i soggetti/uffici della realtà ospedaliera a qualsiasi livello interessati all'attività in discorso.” **Antonino Arduca – RSP Azienda Ospedaliera San Gerardo di Monza**

“Credo sia di fondamentale importanza per noi che svolgiamo il ruolo di RLS/RLST, consulenti, RSP, CSP, CSE, ecc., diventare anche un poco più umili cercando il contatto coi diretti interessati che probabilmente non sanno nulla di 626 e 81 o di progettazione o di cronoprogramma, ma che altrettanto probabilmente sanno molto meglio di noi cosa si rischia quando si costruisce un pilastro o si allestiscono delle scale. Parlo della gente di cantiere, dei capocantieri che passano tutta la vita a scontrarsi con le situazioni che dovremmo prevedere e risolvere. Questa gente, se coinvolta, darà utili informazioni, si sentirà valorizzata e sicuramente comincerà a pensare che la sicurezza è qualcosa di più che produrre carta.” **Luca Voch - RLST di ASLE zona Monza e Brianza**

“Un documento, per esempio il DUVRI, POS ... è attuato ed efficace solamente quando è implementato all'interno di un SGSSL (Sistema Gestione Salute Sicurezza Lavoro)” **Francesco Nigro - Consulente sicurezza sul lavoro e ambiente**

“La valutazione del rischio e la gestione della prevenzione richiedono qualcuno effettivamente presente sul campo. Questo vale per conoscere e visitare gli ambienti di lavoro (non solo “scrivendo” qualcosa dall'ufficio), nel fare formazione con i lavoratori e i datori di lavoro, tenendo conto di chi si ha di fronte, ... Quanti infortuni mortali sono accaduti a causa di questa assenza. Stare lì, esserci: è un aspetto centrale ed è una sfida a ciascuno.” **Renzo Lavizzari - vice Presidente dell'Associazione lavoro e Prevenzione**

Marco Locati



Rivista dell'Associazione Russia Cristiana**LA NUOVA EUROPA,**

Anno V, Numero 5 (347), Settembre-Ottobre 2009

Le miniere-lager dell'uranio socialista

Angelo Bonaguro, Archivio storico.

pagine 82-94 in particolare gli aspetti dedicati ai danni alla salute e all'ambiente.

Angelo Bonaguro, Historical archive.

pages 82-94 particularly about the aspect dedicated to health and environment damages.

Principali problematiche di sicurezza ed igiene del lavoro osservate ed aspetti di prevenzione da migliorare nelle Aziende della manutenzione del verde**A cura del Gruppo di Lavoro "Agricoltura" dell'ASL Provincia di Monza Brianza.**

Franco Frangi, Fernando Biffi, Madele Bozzolan, Luigi Buzzini, Marco Canesi e Ivano Rivolta

<http://www.aslmi3.it/index.php?pagina=info&id=6&idb=1&event=521>

Benedetto XVI**Lettera Enciclica - Encyclical letter "CARITAS IN VERITATE"**

Versione italiana:

http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_it.html

English version:

http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_en.html

Especially the points: 25, 32, 34, 36, 37, 45, 47, 48, 50, 51 e 63 about man at work, environment, ethics, social corporate responsibility, dignity and respect of workers and citizens.

Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.**SICUREZZA E PREVENZIONE**

Newsletter mensile

Richard Sennett

L'uomo è artigiano

Feltrinelli, pp. 320, Euro 25

Il futuro è nelle mani di un artigiano

"L'uomo artigiano oggi sembra una figura del passato o del tutto marginale del presente. Con questo suo libro Richard Sennett, pensatore e sociologo americano, invece smonta lo schema. E davanti alla grande impasse in cui si trova l'economia occidentale, avanza una soluzione imprevista: il modello del futuro prevede che l'uomo torni a rimettere in collegamento la mano con la ragione, che realizzi i suoi desideri attraverso il processo dei fare. Sennett ha pensato questo suo libro per dare una risposta tardiva alla sua grande maestra Hannah Arendt: era stata lei a tracciare la divisione tra homo laborans e homo faber. Il primo è una persona immersa nel suo compito che non sa guardare l'orizzonte e non sa giudicare il valore del suo fare. L'homo faber, invece, è colui che giudica il lavoro e le pratiche materiali e che si chiede il perché. Per la Arendt l'homo laborans è colui che ha prodotto, ad esempio, l'atomica senza chiedersi le conseguenze di quel suo "fare". Sennett a oltre 40 anni di distanza dal giudizio della Arendt ha avvertito che era tempo di uscire dallo schema della sua maestra. La conclusione è che il divorzio tra la mano e la testa è una delle ragioni della perdita di coesione sociale e di fiducia nel futuro che segna la vita delle persone oggi" (da una presentazione di Giuseppe Frangi)

Rimettere l'economia al servizio dell'uomo

To restore the economy at the man service

Segnaliamo questa riflessione sull'Enciclica di Benedetto XVI. L'economista osserva una sostanziale continuità con la Dottrina Sociale della Chiesa, ma anche sottolineature di particolare vigore. Il Papa scrive: "L'uomo è l'autore, il centro e il fine di tutta la vita economico - sociale". Il Profitto non è l'unico parametro di riferimento dell'economia. L'economia deve cercare qualcosa di più, deve aprirsi al dono.

We point out this reflection on Encyclical of Benedict XVI. The economist observes a substantial continuity with the social Doctrine of the Church, but he also emphasizes several meaningful points. The Pope claims: man is the author, the centre and the end of all economic and social life. Profit is not the only benchmark of economy. Economy must find something else, must be open to the gift.

Da oltre due anni sono impegnato nella stesura di un libro dal titolo "L'impresa sostenibile: riflessioni sulle encicliche sociali dei papi". Questo lo pongo a preludio perché l'attesa di questa nuova enciclica sociale ha destato in me, ovviamente, particolare interesse e adesso una particolare attenzione. L'impazienza e l'urgenza mi hanno imposto una prima lettura della Caritas in Veritate e qui intendo - in quanto economista aziendale - portare alcune considerazioni-riflessioni.

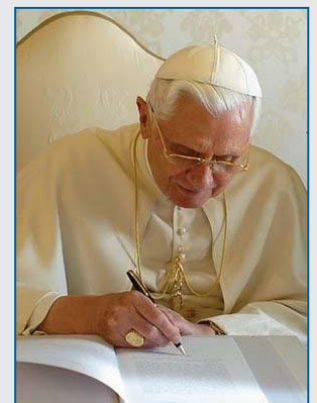
Una riflessione generale. Siamo di fronte - pur nella continuità con tutta la Dottrina sociale della Chiesa - a sottolineature di particolare vigore e di sostanziale richiamo. La persona umana è al centro di tutta l'economia: non è l'economia che determina l'uomo, ma è l'uomo che si serve dell'economia. Così scrive infatti il Papa: «Desidererei ricordare a tutti, soprattutto ai governanti impegnati a dare un profilo rinnovato agli assetti economici e sociali del mondo, che il primo capitale da salvaguardare e valorizzare è l'uomo, la persona, nella sua integrità: "L'uomo infatti è l'autore, il centro e il fine di tutta la vita economico-sociale" (n. 25). Ovviamente il mettere la persona umana al centro dell'economia comporta parametri di riferimento di tipo etico diversi da quelli normalmente assunti dal modello capitalistico classico e neoclassico. L'etica di questo capitalismo è un'etica "utilitaristica" cioè è un'etica che pone il profitto come esclusivo e unico punto di riferimento concretamente perseguibile.

Benedetto XVI in piena continuità e armonia con le encicliche sociali dei Suoi Predecessori - pur affermando l'importanza del profitto - afferma che questo non può e non deve essere l'unico parametro di riferimento dell'economia. Egli infatti, riconducendosi al principio del bene comune (che è diverso dal bene totale) fondato sui principi della solidarietà e della sussidiarietà, avanza - forse con maggior vigore dei Suoi Predecessori - il principio della fratellanza-reciprocità che deve condurre l'essere umano e tutta l'economia alla ricerca di "qualcosa di più" di quello che normalmente accade tradizionalmente nel mercato: non solo scambi di equivalenti contrattualmente prestabiliti, ma apertura al di più, al dono. Egli infatti scrive: «Il dono per sua natura oltrepassa il merito, la sua regola è l'eccedenza. Esso ci precede nella nostra stessa anima quale segno della presenza di Dio in noi e della sua attesa nei nostri confronti [...] dobbiamo precisare, da un lato, che la logica del dono non esclude la giustizia e non si giustappone ad essa in un secondo momento e dall'esterno e, dall'altro, che lo sviluppo economico, sociale e politico ha bisogno, se vuole essere autenticamente umano, di fare spazio al principio di gratuità come espressione di fraternità» (n. 34). E ancora «il mercato è soggetto ai principi della cosiddetta giustizia commutativa, che regola appunto i rapporti del dare e del ricevere tra soggetti paritetici. Ma la dottrina sociale della Chiesa non ha mai smesso di porre in evidenza l'importanza della giustizia distributiva e della giustizia sociale per la stessa economia di mercato. [...] Infatti il mercato, lasciato al solo principio dell'equivalenza di valore dei beni scambiati, non riesce a produrre quella coesione sociale di cui pure ha bisogno per ben funzionare. Senza forme interne di solidarietà e di fiducia reciproca, il mercato non può pienamente espletare la propria funzione economica» (n. 35).

Gaetano Troina *

* Docente di Economia aziendale, Facoltà di Economia "F. Caffè", Università degli Studi "Roma Tre"

Fonte: ATLANTIDE, N. 17, Anno V, 2/2009
www.sussidiarieta.net



Quanto appena detto riverbera tutte le sue conseguenze sullo stesso modo di concepire l'azienda e la stessa impresa, infatti: «la gestione dell'impresa non può tenere conto degli interessi dei soli proprietari della stessa, ma deve anche farsi carico di tutte le altre categorie di soggetti che contribuiscono alla vita dell'impresa: i lavoratori, i clienti, i fornitori dei vari fattori di produzione, la comunità di riferimento» (n. 40).

Ciò comporta una riflessione sulla eticità della produzione economica, ma anche, forse soprattutto, sulla distribuzione della ricchezza che l'impresa tramite il surplus-profitto ottiene. Comporta altresì che la scelta degli investimenti debba perseguire vie opportunamente orientate al bene comune, alla solidarietà e alla reciprocità, tenendo conto che come diceva Giovanni Paolo II: «investire ha sempre un significato morale» per cui il concetto di imprenditorialità «ha e deve sempre più assumere un significato plurivalente» giacché «l'imprenditorialità, prima di avere un significato professionale, ne ha uno umano.

«Essa è iscritta in ogni lavoro, visto come *actus personae*, per cui è bene che a ogni lavoratore sia offerta la possibilità di dare il proprio apporto in modo che egli stesso “sappia di lavorare in proprio”» (n. 41). Dal che ne consegue, a nostro personale avviso, che Benedetto XVI riportandosi in pieno ai Suoi Predecessori, sottolinea il primato del lavoro su quello del capitale e pertanto pone a noi economisti aziendali il compito per la ricerca e la proposta di nuovi modelli aziendali, ove il profitto non diventi il punto finale del tutto, ma esso possa e debba essere considerato come un possibile re-investimento nella socialità a favore della persona umana.

Egli infatti, giustamente, afferma che la vecchia dicotomia tra aziende profit e aziende non profit non ha ragione più d'essere, ma è necessario che - prendendo spunto essenzialmente dal principio di sussidiarietà e dalle sue variegate possibilità di applicazione nel reale sempre collegato al principio di solidarietà e al principio di fratellanza-reciprocità - si effettuino in maniera creativa nuove proposte aziendali rivolte al mercato e al non mercato nell'interesse del bene comune.

Egli, infatti, scrive: «Manifestazione particolare della carità e criterio guida per la collaborazione fraterna di credenti e non credenti è senz'altro il principio di sussidiarietà, espressione dell'inalienabile libertà umana. La sussidiarietà è prima di tutto un aiuto alla persona, attraverso l'autonomia dei corpi intermedi [...]. La sussidiarietà rispetta la dignità della persona, nella quale vede un soggetto sempre capace di dare qualcosa agli altri. Riconoscendo nella reciprocità l'intima costituzione dell'essere umano, la sussidiarietà è l'antidoto più efficace contro ogni forma di assistenzialismo paternalista» (n. 57).

Richiami assai intelligenti (nel senso che leggono dentro la realtà) Benedetto XVI ne avanza rispetto al concetto dell'ambiente-natura. Egli addirittura definisce la natura una vocazione. Su questo argomento ci riserviamo successive riflessioni.

ADESIONE alla Associazione Culturale per il Lavoro e la Prevenzione, anno 2010

Nuova Adesione:

- Scaricare dal sito www.lavoroeprevenzione.it il Modulo di adesione
- Versare la quota di almeno 30,00 tramite bonifico bancario a favore dell'Associazione Lavoro e Prevenzione specificando nominativo e la causale **Adesione**

La quota di adesione comprende l'abbonamento alla Rivista Quaderni Flash

Rinnovo Adesione:

Versare la quota e inviare secondo le modalità di cui sopra specificando nominativo e la causale **Adesione**

La quota di adesione comprende l'abbonamento alla Rivista Quaderni Flash

Conto Corrente Bancario:

IBAN: IT46 V056 9633 8700 0001 0122 X50,
Banca Popolare di Sondrio

QUADERNI FLASH

Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione

tel. 333 6237483

info@lavoroeprevenzione.it

www.lavoroeprevenzione.it



in collaborazione con:

EMMEGI S.p.a.
Via Newton, 52
Zona industriale 20062
Cassano d'Adda (MI) - ITALY

Tel. +39 363 360236

FAX +39 363 360230



AGRI BRIANZA



CARLO ASNAGHI STYLE

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



20034 GIUSSANO (MI) - Via F.lli Cairoli, 10 - Tel. +39 0362

RISORSE SRL
ISTITUTO SCIENTIFICO DI RICERCA
Via Manzoni, 12 - 20030 Seveso (MI)
e-mail info@risorse1srl.it
Tel. 0362.520458 - Fax 0362.641519

