

LAVORO E SALUTE
TRENTA ANNI DALLA DIRETTIVA 89/391/CEE

EBOOK OF THE INTERDISCIPLINARY RESEARCH PROGRAM
“ORGANIZATION AND WELL-BEING”

EDITED BY FRANCESCO MARIA BARBINI
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Abstract

The year 2019 marked the thirtieth anniversary of the directive 89/391/EEC concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. This ebook proposes a discussion on the effects of the directive and the adoption of its provisions, also in light of the new challenges associated with the evolution of human work. Are the principles laid down by directive 89/391 still relevant, 30 years later? Moreover, how to evaluate the national regulations that have been brought into force basing on the principles laid down by the directive? Has the current regulation on health and safety at work achieved a level of sophistication and consistency adequate to effectively pursue its objectives?

Keywords

Health at work, Occupational safety and health, Risk management, Primary prevention, Organizational action.

Lavoro e salute. Trenta anni dalla direttiva 89/391/CEE, Barbini Francesco Maria (a cura di).
Bologna: TAO Digital Library, 2020.

Licenza: CC BY-NC-ND 4.0
© Copyright 2020 degli autori

ISBN: 978-88-98626-20-5
DOI: <http://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/6366>



The TAO Digital Library is part of the activities of the Research Programs based on the Theory of Organizational Action proposed by Bruno Maggi, a theory of the regulation of social action that conceives organization as a process of actions and decisions. Its research approach proposes: a view on organizational change in enterprises and in work processes; an action on relationships between work and well-being; the analysis and the transformation of the social-action processes, centered on the subject; a focus on learning processes.

The contributions published by the TAO Digital Library are legally deposited and receive an ISBN code. Therefore, they are to be considered in all respects as monographs. The monographs are available online through AMS Acta, which is the institutional open archive of the University of Bologna. Their stable web addresses are indexed by the major online search engines.

TAO Digital Library welcomes disciplinary and multi- or inter-disciplinary contributions related to the theoretical framework and the activities of the TAO Research Programs:

- Innovative contributions presenting theoretical or empirical analysis, selected after a double peer review process;
- Contributions of particular relevance in the field which are already published but not easily available to the scientific community.

The submitted contributions may share or not the theoretical perspective proposed by the Theory of Organizational Action, however they should refer to this theory in the discussion.

EDITORIAL STAFF

Editor: Bruno Maggi

Co-editors: Francesco M. Barbini, Giovanni Masino, Massimo Neri, Giovanni Rulli, Angelo Salento

International Scientific Committee:

Jean-Marie Barbier	CNAM, Paris	Science of the Education
Vittorio Capecchi	Università di Bologna	Methodology of the Social Sciences
Yves Clot	CNAM Paris	Psychology of Work
Renato Di Ruzza	Université de Provence	Economics
Daniel Faiña	Université de Provence	Language Science
Vincenzo Ferrari	Università degli Studi di Milano	Sociology of Law
Armand Hatchuel	Ecole des Mines Paris	Management
Luigi Montuschi	Università di Bologna	Labour Law
Roberto Scazzieri	Università di Bologna	Economics
Laerte Sznclwar	Universidade de São Paulo	Ergonomics, Occupational Medicine
Gilbert de Terssac	CNRS Toulouse	Sociology of Work

ISSN: 2282-1023

www.taoprograms.org – dl@taoprograms.org
<http://amsacta.cib.unibo.it/>

Pubblicato nel mese di maggio 2020
da TAO Digital Library – Bologna

LAVORO E SALUTE
TRENTA ANNI DALLA DIRETTIVA 391/89/CEE

EBOOK OF THE INTERDISCIPLINARY RESEARCH PROGRAM
“ORGANIZATION AND WELL-BEING”

EDITED BY FRANCESCO MARIA BARBINI

Table of contents

<i>Introduzione</i>	1
BRUNO MAGGI, Un messaggio inascoltato	4
FRANCESCO BARBINI, MICHELA MARCHIORI, Gli infortuni sul lavoro in Italia	12
FRANCESCO BARBINI, Salute e sicurezza nelle imprese	19
DUCCIO CALDERINI, Da un Servizio di Igiene e Sanità	32
PAOLO PASCUCCI, Dalla direttiva 89/391/CEE alle norme nazionali	39
BIANCA MARIA ORCIANI, Rappresentanza e tutela della salute	50
MASSIMO NERI, Salute, organizzazione e giustizia	62
GIOVANNI RULLI, Prevenzione dei rischi, concezioni del lavoro e benessere	73
<i>Riferimenti bibliografici</i>	79

Salute e sicurezza nelle imprese

Francesco Maria Barbini, Università di Bologna

Introduzione

Gli interventi legislativi indotti dalla direttiva europea 89/391 hanno influenzato le scelte organizzative delle imprese italiane. Si tratta, lo vedremo, di effetti consistenti e ormai consolidati.

Lo scopo di questo contributo è proporre una riflessione sulla portata di tali effetti e sulla loro coerenza rispetto all'obiettivo di protezione e promozione della salute dei dipendenti.

Un ruolo fondamentale nella legislazione italiana attualmente vigente, per quanto riguarda gli effetti sulle imprese, è svolto dagli artt. 30 e 31 del d.lgs. n. 81/2008. L'art. 31 impone al datore di lavoro di organizzare il servizio di prevenzione e protezione (SPP) prioritariamente all'interno dell'impresa o della unità produttiva, o di incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici. Al datore di lavoro è concessa la possibilità di svolgere in prima persona i compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 34), salvo nei casi di cui all'art. 31, c. 6, connessi con caratteristiche di rischio e dimensione dell'impresa. I compiti del SPP sono dettagliati dall'art. 33: (a) individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro; (b) elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo di tali misure; (c) elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; (d) proposta di programmi di informazione e formazione dei lavoratori; (e) partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica; (f) comunicazione ai lavoratori di informazioni.

In sostanza, le imprese sono state chiamate a impegnarsi in interventi organizzativi (che spesso hanno come esito l'attivazione di nuove mansioni,

unità, e procedure) così da configurare un sistema di prevenzione e protezione coerente e adeguato rispetto alle specifiche esigenze di salute e sicurezza. Il SPP diviene centro di competenze sulla salute e sicurezza per l'intera organizzazione, “[...] essenzialmente uno strumento tecnico nelle mani di quest’ultimo [il datore di lavoro], per permettergli di adempiere correttamente l’obbligazione di sicurezza su di lui gravante” (Lazzari, 2014: 16).

Il servizio di prevenzione e protezione può essere organizzato in diversi modi, purché coerenti con il perseguimento di obiettivi di sicurezza nel luogo di lavoro. Occorre tuttavia considerare che l’art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 esime da responsabilità persone giuridiche, società e associazioni (di cui al d.lgs. n. 231/2001) che adottano un “modello di organizzazione e di gestione” che assicuri l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici riguardanti la salute e la sicurezza, ossia: (a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge riguardanti attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; (b) valutazione dei rischi e predisposizione di misure di prevenzione e protezione conseguenti; (c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; (d) attività di sorveglianza sanitaria; (e) attività di informazione e formazione dei lavoratori; (f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; (g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; (h) periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate. Il comma 5 del medesimo articolo stabilisce la presunzione di conformità ai requisiti sopra esposti per i modelli che seguono le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, o il British Standard OHSAS 18001:2007; agli stessi fini, ulteriori “modelli di organizzazione e gestione aziendale” possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente.

In tal modo, come è notato da Pascucci (2011a: 22), “la disciplina italiana di fonte comunitaria della sicurezza sul lavoro costituisce *in nuce* già con il

d.lgs. n. 626/1994 – e costituisce ancor più ora con il d.lgs. n. 81/2008 – un terreno assai fertile per l'ingresso sulla scena dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza che, come è noto, fanno leva sul modello fondato sul celebre ciclo di Deming (*plan* - pianifica, *do* - implementa, *check* - monitora, *act* - riesamina): un modello che organizza una serie di azioni per il miglioramento continuo della situazione". L'attivazione dei sistemi di gestione della sicurezza è stata stimolata ulteriormente dalla ricezione nel 2018 della norma internazionale ISO 45001 su "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso" che definisce requisiti standard del sistema di gestione e ne permette la certificazione.

Agli interventi dettagliati dagli articoli 30 e 31 del d.lgs. n. 81/2008 si accompagnano altre pratiche organizzative prescritte o indotte dalla legge, che riguardano le attività di valutazione del rischio, la formazione dei dipendenti, i processi di comunicazione, il coinvolgimento di rappresentanti dei lavoratori nelle attività connesse con la sicurezza.

Sulla base delle prescrizioni normative, le imprese hanno reclutato, attraverso assunzioni o contratti di collaborazione e consulenza, nuove figure professionali (i cosiddetti "professionisti della sicurezza") aventi competenze specifiche riguardo alla gestione della sicurezza, con particolare riferimento alla organizzazione del servizio di prevenzione e protezione e alla valutazione e gestione del rischio (Provan *et al.*, 2017; Sánchez-Herrera, Donate, 2019). L'inserimento dei professionisti della sicurezza è stato stimolato in particolare dall'art. 32 del d.lgs. n. 81/2008, che specifica le capacità e i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni riguardanti la natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e le attività da svolgere. Qualora siano qualificati come personale interno, gli specialisti della sicurezza sono tipicamente collocati in unità organizzative particolari, spesso non collegate con la linea delle attività produttive.

L'architettura degli interventi imposti alle imprese dalla normativa attuativa della direttiva europea 89/391 può essere considerata sia in termini di

concreta applicazione nelle imprese, sia in termini di effetti sulla salute dei lavoratori.

Salute&sicurezza

Oggi, come è evidenziato da recenti rilevazioni condotte dalla European Agency for Safety and Health at Work, il numero di imprese italiane conformi alla regolamentazione raggiunge livelli molto elevati, il 94% secondo le stime (EU-OSHA, 2019: 3-4). In effetti, le norme successive alla direttiva europea 89/391 prescrivono gravose responsabilità per la direzione delle imprese e, allo stesso tempo, propongono indicazioni per sistemi di gestione ritenuti conformi. Appare pertanto abbastanza comprensibile la generalizzata adesione formale ai precetti legislativi che è dimostrata dai dirigenti delle imprese (Miller, Haslam, 2009). Ciò è confermato, nelle analisi condotte nell'ambito della stessa rilevazione (EU-OSHA, 2019: 6), dal fatto che il principale motivo addotto dai dirigenti delle imprese per giustificare gli investimenti nella salute e sicurezza dei dipendenti sia l'adeguamento a obblighi legali (*fulfilling legal obligations*). Anche il secondo motivo più citato è connesso con obblighi formali: evitare multe dagli ispettorati del lavoro (*avoiding fines from the labour inspectorate*). Tutto ciò benché i rapporti ufficiali continuino a enfatizzare la strumentalità degli investimenti in salute e sicurezza, che "contribuiscono a prevenire le malattie correlate al lavoro, gli incidenti e i danni fisici e psicosociali, e hanno un effetto positivo tangibile sull'economia in quanto favoriscono prestazioni migliori e una carriera professionale sostenibile. L'SSL [sicurezza e salute sul lavoro] comporta una diminuzione dei problemi di salute legati al lavoro, riducendo in tal modo l'assenteismo, le pensioni di invalidità, il presentismo, la perdita di competenze e i premi assicurativi e, di conseguenza, i costi. Il miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro e del benessere sul posto di lavoro accresce anche la soddisfazione dei lavoratori, l'impegno nei confronti dei datori di lavoro e la produttività" (Consiglio Europeo EPSCO, 2019: 2).

Le prescrizioni normative, la natura altamente specialistica delle competenze richieste per la gestione del SPP, e la percezione di benefici

economici pressoché immediati, hanno di fatto istituzionalizzato nella retorica manageriale il concetto di “salute&sicurezza”, pronunciato tutto insieme, senza differenziazione fra i termini. Nel gergo manageriale, “salute&sicurezza” definisce sia l’insieme delle norme di legge e regolamenti al quale conformarsi, sia l’unità specialistica chiamata ad applicare tali norme all’interno dell’impresa. Il percorso logico che porta alla istituzionalizzazione della “salute&sicurezza” è piuttosto semplice: la legge impone alle imprese una serie di regole da rispettare per garantire la sicurezza sul lavoro; queste regole devono essere attivate sull’organizzazione esistente; ciò avviene spesso attraverso l’istituzione di un’unità di specialisti chiamata a: (a) definire un sistema di procedure quanto più standardizzato e certificato sia possibile, (b) valutare e gestire i rischi esistenti, (c) predisporre iniziative di formazione dei dipendenti rispetto alle regole definite. Nasce così una tecnostruttura che crea una superstruttura di regole avente lo scopo di mostrare conformità ai dettami della legge (Marchiori *et al.*, 2012; 2017).

E’ utile sottolineare nuovamente come tale tecnostruttura si trovi tipicamente in condizioni di segregazione rispetto alle scelte economiche: “emerge un divario tra la realtà del lavoro e le routine e l’astrazione delle regole (spesso formalizzate) che dovrebbero governarla e guidare il comportamento al fine di svolgere quel lavoro in sicurezza” (Hale, Borys, 2013: 223)

Ecco quindi che i sistemi formali di gestione “certificati” attivati nelle imprese sono spesso distanti dai reali processi di lavoro, possono essere percepiti come vincolanti e inutili dai lavoratori, e siano infine scarsamente applicati (Marchiori *et al.*, 2013; Bieder, Bourrier, 2013).

L’eccessiva ricerca della conformità a regole e sistemi certificati può essere anche interpretata come una strategia di difesa dei dirigenti, diretta alla traslazione sui lavoratori delle responsabilità per eventuali incidenti: “i cinici potrebbero evidenziare che tale conformità e le attività di tenuta dei registri non abbiano lo scopo di supportare lo svolgimento delle mansioni reali, ma siano strumentali a coloro che, in altre parti dell’organizzazione, hanno responsabilità da gestire, coloro che devono dimostrare il rispetto delle norme di sicurezza per

negoziare migliori premi assicurativi o ottenere autorizzazioni per svolgere le attività, e coloro i quali, nel caso le cose dovessero andare male, potrebbero usare un registro di conformità incompleto (una *checklist* non completamente spuntata) per puntare il dito contro i lavoratori” (Dekker, 2018: 19).

La ricerca della conformità (*compliance*) rispetto alle norme di legge genera dunque dubbi in merito alla efficacia concreta: “[...] imposta dal di fuori, voluta dall’esterno, l’azienda ha spesso finito per considerare la materia della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali ‘altro da sé’, un corpo estraneo, qualcosa a cui adattarsi, doverosamente, qualcosa da costruire appositamente, ma non qualcosa da cercare e da trovare dentro di sé, dentro la propria *governance*, dentro le proprie funzioni, i propri processi, i propri usi, le proprie tradizioni, la propria cultura” (Bacchini, 2013: 3).

Tale approccio ha probabilmente avuto un impatto positivo sulla salute dei lavoratori, se non altro poiché ha imposto alle imprese di prendere in considerazione, anche solo formalmente, il problema della sicurezza nei luoghi di lavoro. In proposito, però, è importante notare come la conformità si qualifichi come una variabile di stato avente valori dicotomici: “conforme” o “non conforme”. Pertanto, la mera conformità alla legge e agli standard nazionali e internazionali preclude lo sviluppo di un processo di continuo miglioramento della salute dei lavoratori; in assenza di una continua tensione verso il miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori, l’effetto della legislazione (seppur positivo) si esaurisce piuttosto rapidamente: “nelle ultime due decadi, il numero di norme di sicurezza è esploso, e le stesse imprese hanno creato ulteriori regole di conformità interne. Burocrazia e conformità sembrano essere sempre meno orientate a gestire la sicurezza dei lavoratori, e sempre più dirette a gestire le responsabilità dei dirigenti. Allo stesso tempo, i progressi sulla sicurezza hanno rallentato. Gli indici di incidente e di infortunio si sono appiattiti” (Dekker, 2018: quarta di copertina).

Anche le attività di formazione diventano funzionali all’apprendimento e al rispetto del sistema di regole definite dalla tecnostruttura specialistica. Allo stesso modo, le attività dirette alla valutazione del rischio appaiono menomate:

la possibilità di intervenire per evitare i rischi è preclusa a una simile tecnostuttura poiché ciò implicherebbe cambiamenti nelle tecnologie produttive, nell'organizzazione, nelle scelte strategiche. In assenza di un reale e fattivo coinvolgimento dei dirigenti di linea e dei vertici dell'impresa, non appaiono ipotizzabili interventi che vadano oltre la gestione dei rischi esistenti (prevenzione secondaria) e la mitigazione degli effetti di possibili eventi negativi (prevenzione terziaria).

Una esemplare rappresentazione dell'attuale approccio alla prevenzione si può ritrovare nel Progetto di conclusioni del Consiglio presentato al Consiglio europeo EPSCO (Consiglio Europeo EPSCO, 2019: 5): "i rischi psicosociali e lo stress da lavoro sono tra le principali e più pressanti preoccupazioni in materia di SSL. Circa la metà dei lavoratori dell'UE ritiene che lo stress da lavoro sia un problema comune nel proprio luogo di lavoro. Oltre un quarto dei lavoratori segnalano di essere in condizione di stress da lavoro durante tutto o la maggior parte del loro orario di lavoro. Le cause di stress da lavoro citate con maggiore frequenza sono la precarietà, l'orario di lavoro prolungato o irregolare, il carico di lavoro eccessivo e le molestie e la violenza sul posto di lavoro. In quasi l'80% dei luoghi di lavoro nell'UE-28 è individuata la presenza di almeno un fattore di rischio psicosociale all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, solo il 76% dei luoghi di lavoro nell'UE-28 dichiara di effettuare valutazioni periodiche dei rischi. Di questi luoghi di lavoro, solo circa due terzi riferiscono di includere i rischi psicosociali nell'ambito di tali valutazioni". Il documento evidenzia la rilevanza dei rischi psicosociali derivanti dalla situazione di lavoro e suggerisce implicitamente la soluzione per superarli: l'implementazione di pratiche più specifiche di valutazione del rischio. In sostanza, a fronte di un problema indotto dall'organizzazione, la soluzione si dovrebbe basare su attività di identificazione, valutazione e gestione del rischio. Perché la possibilità di intervenire per evitare tali rischi non viene neppure ipotizzata? Come è possibile migliorare la salute dei lavoratori se i fattori che la minacciano vengono ritenuti immanenti e non passibili di modifiche?

In generale, la direzione delle imprese non si pone questi interrogativi: una volta istituita una unità di esperti e attivato un sistema formalizzato e certificato di SPP, per i dirigenti il problema della salute dei dipendenti scompare dall'agenda delle questioni aperte.

Il benessere organizzativo

E' interessante notare come, di là dai precetti legislativi riguardanti salute e sicurezza, sempre più numerose imprese stiano sviluppando politiche tese alla promozione del cosiddetto "benessere organizzativo".

Secondo la definizione di salute enunciata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità - completo *benessere fisico, mentale e sociale*, e non semplice assenza di malattia -, gli interventi diretti a promuovere il benessere dei lavoratori dovrebbero essere coerentemente ricondotti tra le pratiche di promozione della salute dei lavoratori. Tuttavia, nell'accezione corrente, essi appaiono distinti e distanti: la salute dei lavoratori è gestita e conseguita attraverso le politiche di "salute&sicurezza", il benessere è invece appannaggio di politiche manageriali non imposte dalla legge e gestite in modo autonomo e strumentale rispetto agli obiettivi economici.

L'attenzione verso il "benessere", variamente articolato, emerge negli Stati Uniti e in Europa all'inizio degli anni Duemila e trova ampia espressione nella seconda metà degli anni 2010.

In tale contesto, occorre prestare attenzione al significato del termine "benessere": in effetti la teoria e la pratica internazionale fanno riferimento a termini quali *well-being, wellness, welfare, happiness*, la cui traduzione in lingua italiana viene appiattita nel termine "benessere".

Nella rappresentazione proposta dalla letteratura prevalente, il "benessere" (variamente articolato) dovrebbe favorire il coinvolgimento dei dipendenti, aumentare la loro proattività, e migliorare il clima organizzativo. In tal modo, dovrebbero emergere benefici diretti in termini di aumento della produttività del lavoro, riduzione del *turnover*, riduzione dell'assenteismo, aumento della capacità di ritenzione dei talenti e, in definitiva, un tangibile

incremento delle prestazioni economiche aziendali. Evidentemente, nelle intenzioni delle direzioni di impresa, l'“investimento in benessere” appare una politica prettamente economica e come tale è gestita.

Storicamente, le iniziative di promozione del benessere organizzativo dei dipendenti erano appannaggio di poche grandi imprese che avevano le risorse e le capacità per investire in progetti con tempi di rientro degli investimenti piuttosto lunghi. L'interesse creatosi nei primi anni Duemila attorno al tema della “responsabilità sociale d'impresa” ha contribuito ad aumentare il numero di imprese coinvolte in tali iniziative. Inoltre, la crescente attenzione legislativa al fenomeno dello “stress lavoro-correlato” ha imposto alle imprese di valutare e gestire anche rischi derivanti dal contesto sociale e organizzativo esistente nel luogo di lavoro (art. 28, c. 1 del d.lgs. n. 81/2008). Esiste tuttavia uno spartiacque ben definito che ha contribuito alla massiccia diffusione di politiche volte alla promozione del benessere organizzativo nelle imprese: la legge di stabilità 2016 che, apportando modifiche e integrazioni al Testo Unico delle Imposte sui Redditi (in particolare all'art. 51 del TUIR), ha nella sostanza defiscalizzato i premi di produzione resi ai dipendenti nella forma di servizi di *welfare*, anziché in denaro.

In seguito al consistente taglio del cuneo fiscale indotto da tale modifica normativa (poi ampliata e rafforzata nelle successive leggi di bilancio), molte imprese hanno avviato politiche di promozione del “benessere” dei dipendenti, inteso come *welfare* aziendale. Nello stesso tempo sono sorte molte imprese che si qualificano come fornitori di servizi di *welfare* ad altre imprese.

Il secondo rapporto sul *welfare* aziendale in Italia (Censis-Eudaimon, 2019: 7) fotografa le dimensioni del fenomeno: “dei 16.367 contratti attivi a novembre 2018 il 46,1% (+15,4% rispetto ad agosto 2017) contiene al suo interno misure di *welfare* aziendale. Nella contrattazione di secondo livello nel biennio 2016-2017 si sono rilevati 2.196 accordi stipulati per 1.078 aziende e 928.260 lavoratori: nel 2017 il 32% prevede interventi sul *welfare* (+14% rispetto al biennio 2014-2015)”. Il medesimo rapporto dettaglia (Censis-Eudaimon, 2019: 17) i principali *fringe benefit* derivanti da tali contrattazioni: il 63% degli accordi

prevede erogazione di servizi attraverso convenzioni (spese scolastiche, mensa, carrello della spesa, trasporti, asili, borse di studio), il 49% opera stimolando previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa, il 23% si indirizza al sostegno delle attività di supporto alla persona (principalmente attraverso congedo parentale, accordi per malattia e infortuni, permessi aggiuntivi, conciliazione vita-lavoro). In effetti, molti dei benefici generati dal *welfare* aziendale consistono in una sostituzione di premi in denaro (che sarebbero tassati) con premi in natura (detassati) aventi comunque valore monetario immediato: ad esempio, invece di riconoscere 100 euro lordi al dipendente, è pagata la retta dell'asilo per il figlio (fino a un valore equivalente a 100 euro netti).

L'impatto delle politiche di *welfare* aziendale sul *benessere* (in senso proprio) dei dipendenti è pertanto discutibile, riducendosi spesso in un mero vantaggio fiscale. Tuttavia, nella retorica manageriale, questo impatto ha una rilevanza molto elevata e genera benefici tangibili per le imprese in termini di reputazione, ritenzione dei talenti, coinvolgimento dei dipendenti: "il *welfare* aziendale, raccontano i beneficiari, migliorando il benessere e la qualità della vita può portarli a vedere con occhi diversi l'azienda, a percepirla come un soggetto che è al tuo fianco nel bisogno, e così ne puoi parlare bene con gli altri, non hai voglia di fuggire via, senti un senso di appartenenza" (Censis-Eudaimon, 2019: 22-23). E, infine: "il *welfare* aziendale diventa un pilastro di una comunità aziendale concretamente in mutazione, motore di costruzione di benessere per i lavoratori, a cominciare da quelli più esposti e vulnerabili, stimolando così anche una loro più alta, consapevole e, anche, condivisa adesione a obiettivi e progetto aziendale" (Censis-Eudaimon, 2019: 43).

Una simile retorica conduce a esiti potenzialmente dannosi per l'effettivo benessere dei dipendenti, in quanto la direzione delle imprese può essere portata a ritenere di aver risolto la questione attraverso la predisposizione di interventi di *welfare* aziendale. In altri termini, le imprese potrebbero essere indotte a depennare il tema del *benessere* dei dipendenti dall'agenda delle criticità che meritano attenzione e interventi.

In realtà, la questione del benessere dei dipendenti è lungi dall'essere risolta, come è evidenziato dallo stesso rapporto Censis-Eudaimon (2019: 39): "Si stimano in 5,3 milioni i lavoratori dipendenti che dichiarano di avere regolarmente sintomi da stress come spossatezza, depressione, mal di testa, attacchi di panico, ansia, insonnia, variazioni di peso, caduta dei capelli, tic, ecc., connessi con il lavoro; 2,4 milioni quelli che hanno regolarmente conflitti, contrasti in famiglia perché lavorano troppo; 4,5 milioni che regolarmente non hanno tempo per se stessi (per hobby, riposo, ecc.); 3,6 milioni che hanno difficoltà a conciliare attività familiare e lavoro. E poi ci sono aspetti riguardanti l'organizzazione e l'esercizio delle attività di lavoro che coinvolgono numeri significativi di dipendenti: 2,1 milioni fanno turni di notte; 4 milioni lavorano di domenica e nei giorni festivi; 4,8 milioni lavorano oltre l'orario di lavoro, senza straordinario pagato; 4,1 milioni lavorano da casa con mail e altri strumenti digitali oltre l'orario di lavoro".

Si tratta di problemi molto rilevanti, che non possono essere affrontati e risolti con analisi di clima e valutazioni dello stress lavoro-correlato, e, men che meno, con interventi di *welfare* aziendale.

Discussione

La protezione e la promozione della salute nei luoghi di lavoro non può non basarsi sull'adozione di una concezione di salute coerente con quella stabilita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (Rulli, Maggi, 2018). Appare pertanto lecito chiedersi se la normativa adottata in attuazione delle disposizioni dettate dalla direttiva europea abbia effettivamente portato le imprese a promuovere e proteggere il *benessere fisico, mentale e sociale* dei lavoratori.

Da quanto discusso in precedenza, emerge chiaramente che la legislazione su salute e sicurezza e le pratiche di promozione del benessere dei dipendenti generano effetti limitati e spesso controintuitivi.

Se la normativa sulla sicurezza ha come esito prevalente la conformità alle regole, e se il benessere dei dipendenti è gestito attraverso pratiche di

welfare aziendale, evidentemente gli esiti della corrente legislazione si sostanziano in miglioramenti marginali e, ancor peggio, portano le direzioni delle imprese a pensare di aver compiuto il proprio dovere e a considerare sicurezza e benessere come problemi risolti. Nei fatti, la gran parte delle imprese non promuove efficacemente la salute dei dipendenti.

Una vera promozione della salute sui luoghi di lavoro imporrebbe anzitutto di predisporre interventi atti a evitare di portare nocimento al lavoratore, secondo il più classico principio del “primo, non nuocere”: in altri termini, prima di agire in positivo, l’impresa dovrebbe tentare di eliminare le possibili fonti di minaccia e di danno. Questa politica implica interventi proattivi, di *prevenzione primaria*. La prevenzione primaria, disposta dall’art. 6, c. 2, lett. *a, c, d, f* della direttiva europea 89/391 si sostanzia in politiche atte a evitare ed eliminare i rischi, attraverso appositi interventi tesi a modificare i processi di lavoro, la strumentazione e le tecnologie produttive adottate, le scelte di gestione del lavoro implementate (Maggi 2003/2016: Livre II, chap. 4; Perrow, 2007). Solo in caso di rischi non eliminabili, si dovrebbe intervenire con soluzioni di valutazione e gestione dei rischi (prevenzione secondaria) e con la pianificazione di soluzioni di mitigazione e soccorso da adottare in caso di accadimento di eventi dannosi (prevenzione terziaria). Ovviamente, la prevenzione primaria non si esaurisce in tentativi sporadici e limitati di eliminazione dei rischi, al contrario, essa impone attività continue e proattive (Maggi, 2015).

L’adesione a una definizione di salute come benessere fisico, mentale e sociale imporrebbe poi di avviare iniziative, anche queste continue e proattive, tese a migliorare il benessere dei dipendenti. In tal senso, le imprese dovrebbero agire per comprendere quali siano le esigenze e le aspettative di ciascun lavoratore, non essendo ipotizzabile una definizione eterodiretta del benessere individuale.

Ecco quindi che, in ottica di promozione della salute nei luoghi di lavoro, le scelte di sicurezza sul lavoro e di benessere del dipendente impongono una gestione unitaria, guidata da un forte coinvolgimento della direzione generale e

dei dirigenti di linea, che metta realmente il lavoratore al centro, secondo le indicazioni della direttiva europea 89/391.

In conclusione, l'apparato fondamentale della direttiva europea 89/391 appare a tutt'oggi capace di indirizzare in modo coerente le politiche di promozione della salute nei luoghi di lavoro. Le criticità più rilevanti vanno invece ricercate nella legislazione attuativa (Maggi, Rulli, 2011), che nella sostanza orienta le imprese verso scelte di segregazione della sicurezza dei lavoratori rispetto alle scelte economiche, volte all'adozione di soluzioni che perseguono la mera conformità alle norme e agli standard certificati, al di là dalla reale efficacia.

Riferimenti bibliografici

- ADAY L.A., BEGLEY C.E., LAIRSON D.R., SLATER C.H., RICHARD A.J. MONTROYA I.D.
1999 A framework for assessing the effectiveness, efficiency, and equity of behavioral healthcare, *The American Journal of Managed Care*, 5, special issue: S25-S43.
- AGNESI R., FEDELI U., BENA A., FARINA E., SARTO F., VERONESE M., MASTRANGELO G.
2016 Statutory prevention of work injuries in Italy: an effectiveness evaluation with interrupted time series analysis in a sample of 5000 manufacturing plants from the Veneto region, *Occupational and Environmental Medicine*, 73, 5: 336-41.
- ALBI P.
2008 *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Milano: Giuffrè.
- ALES E.
2011 L'art. 9 Statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 30, 1: 57-70.
- ANDERSEN J.H., MALMROS P., EBBEHOEJ N.E., FLACHS E.M., BENGTSSEN E., BONDE J.P.
2019 Systematic literature review on the effect of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace, *Scand J Work Environ Health*, 45, 2: 103-113.
- ANGELINI L.
2013 La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo, *I Working Papers di Olypmus*, 29.
- APARICIO TOVAR J.
1996 Sicurezza sul lavoro, in Baylos Grau A., Caruso B., D'Antona M. (Eds.), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*: 567-592, Bologna: Monduzzi.
- BACCHINI F.
2013 Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale), *I Working Papers di Olypmus*, 28.

BALDASSERONI A., CARNEVALE F.

2016 Salute dei lavoratori e prevenzione. Rassegna sullo stato dell'arte in Italia con riferimenti transnazionali, *Giornale di Storia Contemporanea*, 19, 2: 13-46.

BENEDETTINI L.

2008 Ecco la nuova normativa sulla sicurezza. Contenuti in sintesi e commenti sul merito, 2087, Numero monografico speciale aprile-maggio.

BERNARDI A.

2019 The capability approach and organizational climate as tools to study occupational health and safety, *Insights into Regional Development*, 1, 2: 155-170.

BIAGI M.

1991 Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992, in Id. (Ed.), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*: 388-404, Rimini: Maggioli.

BIEDER C., BOURRIER M.

2013 *Trapping safety into rules: How desirable or avoidable is proceduralization?*, Farnham: Ashgate.

BONOMI A.

2018 Innovazione, digitalizzazione e lavoro emergente nella smart city di Milano. Inchiesta sul lavoro nella neofabbrica finanziaria, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G. (Eds.), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*: 43:62, Firenze: Press University.

BORGHI V.

2013 Sicurezza lavoro e giustizia sociale: trasformazioni in corso, in Borghi V., Grandi S. (Eds.), *Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro*, *Sociologia del lavoro*: 130, 2: 7-14.

CAMPANELLA P.

2010 I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (Eds.), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, 2° ed.*: 475-518, Milano: Ipsoa.

CARNEVALE F., MORIANI G.

1986 *Storia della salute dei lavoratori*, Verona: Edizioni Cortina.

CARRIERI M.

1995 *L'incerta rappresentanza*, Bologna: Il Mulino.

CARUSO B.

1997 L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro, in Montuschi L. (Ed.), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*: 1-36, Torino: Giappichelli.

CASSANO F.

2004 *Homo civicus. La ragionevole follia dei beni comuni*, Bari: Dedalo.

CASTRONUOVO D.

2016 Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo, *Diritto Penale Contemporaneo*, 3: 216-246.

CELIK T.S., KAYAKI A.

2016 The effect of work stress and coping on organizational justice: An empirical investigation of Turkish telecommunications and banking industries, *Management*, 11, 4: 271-287.

CENDON P., ZIVIZ P.

2003 *Il risarcimento del danno esistenziale*, Milano: Giuffrè.

CENSIS-COONFCOOPERATIVE

2018 *Negato, irregolare, sommerso: Il lato oscuro del lavoro*, Roma: Censis.

CENSIS-EUDAIMON

2019 *Secondo rapporto sul welfare aziendale in Italia*, Roma: Censis.

2020 *Terzo rapporto sul welfare aziendale*, Roma: Censis.

CIRIELLO G., DE FELICE M., MOSCA R., VELTRONI M.

2013 *Infortunati sul lavoro. Un modello di lettura (della numerosità) su "open data" dell'Inail*, Roma: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

CONSIGLIO EUROPEO EPSCO

2019 *Progetto di conclusioni del Consiglio presentato al Consiglio Europeo EPSCO*, Bruxelles: Consiglio dell'Unione Europea.

COSTA A.C.

2014 *The Effects of Organizational Justice and Exercise on the Relationship between Job Stressors and Employee Health*, Dissertations and Theses, Paper 1853, Portland: Portland State University.

CRP - COORDINAMENTO DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME

2003 *Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del d.lgs. n. 626 del 1994*, Bologna: Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna.

DAUDIGEOS T., JAUMIER S., BOUTINOT A.

2017 Governing workplace through apparatuses: A historical study of the French construction industry in the 20th century, *Organization*, 24, 6: 737-760.

DEKKER S.

2018 *The safety anarchist*, New York: Routledge.

EU-OSHA

2019 *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3). First findings*, Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

FAIOLI M.

2018 Il lavoro nella gig-economy, *Quaderni del CNEL*, 3: 9-42.

FAYOL H.

1918 *Administration industrielle et générale*, Paris: Dunod; 1973 ed. it., *Direzione industriale e generale*, Milano: FrancoAngeli.

FONTANA D., TUCCINO F.

2015 Effetti sulla salute nella *lean production*: il settore auto in Europa, *Studi Organizzativi*, 1: 18-43.

FRIEDMAN, G.

2014 Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy, *Review of Keynesian Economics*, 2, 2: 171-188.

GALLI G.

2009 I RLS in Europa. Esercizio del ruolo e modalità di individuazione, *Ambiente e sicurezza sul lavoro*, 1: 105-125.

GERBER R.

2001 The concept of common sense in workplace learning and experience, *Education and Training*, 43, 2: 72-81.

GHERARDI S., MURGIA A.

2015 L'in-sicurezza sul lavoro tra imposizioni formali e pratiche quotidiane: un'introduzione, *Studi Organizzativi*, 1: 7-17.

GHERARDI S., NICOLINI D., ODELLA F.

1997 Dal rischio alla sicurezza: il contributo sociologico alla costruzione di organizzazioni affidabili, *Quaderni di Sociologia*, 13: 79-108.

GRAY G.C.

- 2009 The responsabilization strategy of health and safety: Neo-liberalism and the reconfiguration of individual responsibility for risk, *The British Journal of Criminology*, 49, 3: 326-342.

GREENBERG J.

- 1987 A taxonomy of organizational justice, *Academy of Management Review*, 12, 1: 9-22.

GULICK L.H.

- 1937 Notes on the theory of organization, in Gulick L.H., Urwick L.F. (Eds.), *Papers on the Science of Administration*, New York: Institute of Public Administration, Columbia University.

GYEKYE A., HAYBATOLLAH M.

- 2014 Relationship between organizational justice and organizational safety climate: Do fairness perceptions influence employee safety behaviour?, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20, 2: 199-211.

HALE A., BORYS D.

- 2013 Working to rule or working safely? Part 2: The management of safety rules and procedures, *Safety Science*, 55: 222-231.

HALE A., HOWDEN J.

- 1998 Management and culture: the third age of safety, in Feyer A, Williamson M., (Eds.), *Occupational Injury: Risk, Prevention and Intervention*: 129-166, London: Taylor & Francis.

HEINRICH H.W.

- 1931 *Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach*. New York: McGraw-Hill.

INAIL

- 2012 *Relazione annuale 2011*, Roma: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

- 2017 *Relazione annuale 2016*, Roma: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

- 2019 *Relazione annuale 2018*, Roma: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

INAPP

- 2019 *Sono 213mila i gig-workers senza contratto*, <https://inapp.org/it/inapp-comunica/sala-stampa/comunicati-stampa/lavoro-inapp-sono-213mila-i-gig-workers-il-42-senza-contratto>, Roma: Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche.

ISTAT

2019 *Report sull'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2014-2017*, Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

JUDGE T. A., COLQUITT J. A.

2004 Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 89, 3: 395-404.

KOGILAVANI M., YUSLIZA Y., FATIMAH Z.S.

2013 An empirical investigation of the influence of organizational justice on safety climate, *Academic Research International* 4, 6: 327-342.

LAI M.

2002 Il rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza, *Igiene e Sicurezza sul Lavoro*, 6, 3: 135-137.

2010 Salute e sicurezza sul lavoro, in Carinci F., Pizzoferrato A. (Eds.), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*: 659-677, Torino: Utet.

LA PORTE T.R.

1996 High reliability organizations: unlikely, demanding and at risk, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 4, 2: 61-71.

LAWSON K., NOBLET L.A. RODWELL, J.

2008 Promoting health at work: the relevance of organizational justice, in *PERA: Proceedings of The 8th Annual Pacific Employment Relations Association Conference*: 139-149, Ballarat: Ballarat University.

LAZZARI C.

2014 L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: Soggetti ed obblighi tecnici, *I Working Papers di Olympus*, 30.

MAGGI B.

1984/1990 *Razionalità e benessere. Studio interdisciplinare dell'organizzazione*, Milano: Etas libri.

1990 Scelte epistemologiche per lo studio dei rapporti tra lavoro organizzato e salute, in Grieco A., Foà V. (Eds.), *La salute nel lavoro d'ufficio*, Atti del 53° Congresso della Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale: 1-10, Stresa, Bologna: Monduzzi Editore.

2003/2016 *De l'agir organisationnel. Un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

2006 L'analisi del lavoro a fini di prevenzione, *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 29: 13-27.

2015 *Il "vero paziente" è il lavoro*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

2018 Digitalizzazione e regolazione dei processi di lavoro, in Salento A. (Ed.), *Industria 4.0: Oltre il determinismo tecnologico*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAGGI B., FAÏTA D., RULLI G.

2014 *Le travail de soudure pour l'ingénierie nucléaire / Il lavoro di saldatura per l'ingegneria nucleare*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAGGI B., RULLI G.

2012 *Work analysis for prevention according to the "Organization and Well-being" Program / L'analyse du travail pour la prévention selon le Programme « Organization and Well-being » / L'analisi del lavoro per la prevenzione secondo il Programma "Organization and Well-being"*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAGGI B., RULLI G. (EDS.)

2010 *Lavoro organizzato e salute in un laboratorio di analisi cliniche*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

2011 *Decreto Legislativo 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

2017 *Debate on work analysis for prevention / Débat sur l'analyse du travail pour la prévention / Dibattito sull'analisi del lavoro per la prevenzione*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAGGI B., RULLI G., PASCUCCI P., MARCHIORI M., SALENTO A.

2011 Tavola rotonda: Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, *Sociologia del Diritto*, 38, 3: 167- 200.

MARCHIORI M., ALBANO V., BARBINI F.M.

2012 *Organizational choices and occupational health and safety risks prevention. An interpretation of Italian regulations*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

2013 Which risk approach to protect occupational health and safety? Evidences from Italian regulations, *International Journal of Environment and Health*, 6, 3: 191-206.

MARCHIORI M., DEMARTINI P., ALBANO V., BARBINI F.M.

2017 Occupational health and safety management system effectiveness: reflections from theory and insights from practice, *International Journal of Environment and Health*, 8, 2: 164-184.

MCALEENAN C., MCALEENAN P.

2017 Critical theory: understanding the impact language has on workers' safety and health, *Management, Procurement and Law, Proceedings of the Institution of Civil Engineers*, 170, 2: 52-58.

MILLER P., HASLAM C.

2009 Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry, *Safety Science*, 47: 163-169.

MINTZBERG H.

1983 *Structure in fives: designing effective organizations*, Englewood-Cliffs: Prentice Hall; 1996 ed. it., *La progettazione dell'organizzazione aziendale* Bologna: Il Mulino.

MONTUSCHI L. (ED.)

1997 *Ambiente salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino: Giappichelli.

NATULLO G.

2012 Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, *I Working Papers di Olympus*, 5.

NERI M.

2018 *Justice and organization: confronting conceptions / Giustizia e organizzazione: concezioni a confronto*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

ORCIANI B.M.

2014 *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, Bologna: Esi.

2016 Sviluppo tecnologico e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in De Angelis M. (Ed.), *Tecnologie e salute. Alcuni profili giuridici*: 193-229, Roma: Aracne.

PASCUCCI P.

2009 Flessibilità e sicurezza del lavoro, *Diritto e lavoro nelle Marche*, 3: 112-146.

2010 Le regole sulla salute e sicurezza dei lavoratori non sono un lusso!, <http://www.italianieuropei.it/it/ie-online/item/1774-le-regole-sulla-salute-e-sicurezza-dei-lavoratori-non-sono-un-lusso.html>

2011a La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme, *I Working Papers di Olympus*, 1.

2011b Prevenzione e organizzazione nel diritto della sicurezza sul lavoro, *Sociologia del diritto*, 3: 175-182.

2012 Brevi note sulle competenze delle Regioni in tema di disciplina della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, *I Working Papers di Olympus*, 13.

2019a Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro, in Id. (Ed.), *Salute e sicurezza sul lavoro a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi*: 11-30, Milano: Franco Angeli.

2019b Nuevas formas de organización del trabajo y salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, o por una concepción no fordista de la prevención, *Documentacion laboral*, II, 117: 107-116.

PERROW C.B.

1984 *Normal Accidents: Living with High Risk Technologies*, New York: Basic Book.

2007 *The next catastrophe. Reducing our vulnerabilities to natural, industrial, and terrorist disasters*, Princeton: Princeton University Press.

PROVAN D.J., DEKKER S., RAE A.J.

2017 Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional, *Safety Science*, 98: 98-112.

RAPITI F., PINTALDI F. (EDS.)

2019 *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

RICCI M.

2008 Sicurezza sul lavoro: controllo e partecipazione aziendale tra iure condito e de iure condendo, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 16, 2: 113-122.

ROBERTS K.H.

1990 Some characteristics of high reliability organizations, *Organization Science*, 2: 160-176.

ROCCELLA M., IZZI D.

2010 *Lavoro e diritto nell'Unione Europea*, Padova: Cedam.

ROCCELLA M., TREU T.

2009 *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, 5th ed., Padova: Cedam.

RULLI G.

1996 La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, *Ergonomia*, 4, 7: 14-20.

2011 Considerazioni biomediche sulle concezioni di salute, prevenzione e organizzazione, e sulle conseguenze per la tutela della salute e della sicurezza nel lavoro, *Sociologia del Diritto*, 38, 3: 169-175.

RULLI G., MAGGI B.

2018 *Well-being, prevention, risk / Benessere, prevenzione, rischio / Bien-être, prévention, risque / Bienestar, prevención, riesgo / Bem-estar, prevenção, risco / Wohlbefinden, vorbeugung, risiko*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

SALENTO A.

- 2011 Concezioni di organizzazione e tutela della sicurezza sul lavoro. Osservazioni sul Decreto Legislativo 81/2008, in Maggi B., Rulli G. (Eds.), *Decreto Legislativo 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?:* 39-48, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.
- 2013 Concezioni di organizzazione e regolazione della sicurezza del lavoro, in Borghi V., Grandi S. (Eds.), *Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro*, *Sociologia del lavoro*: 130, 2: 15-32.

SÀNCHEZ-HERRERA I., DONATE M.J.

- 2019 Occupational safety and health (OSH) and business strategy: the role of the OSH professional in Spain, *Safety Science*, 12: 206-225.

SEN A.

- 2009 *The idea of justice*, Cambridge: Harvard University Press; 2010 ed. it., *L'idea di giustizia*, Milano: Mondadori.

SIMON H.

- 1952 Comments on the theory of organizations, *American Political Science Review*, 46: 1130-1139.

SMITH G., HUANG Y.-H., HO M., CHEN P.Y.

- 2006 The relationship between safety climate and injury rates across industries: The need to adjust for injury hazards, *Accident Analysis and Prevention*, 38, 3: 556-562.

STARBUCK W.

- 2005 *The origins of organization theory*, in Knudsen C., Tsoukas H. (Eds.), *The Oxford Handbook of Organization Theory*: 143-181, Oxford: Oxford University Press.

TAMPIERI A.

- 2009 La disciplina del rappresentante per la sicurezza dal d.lgs. n. 626/94 al Testo Unico: tra diritto dell'alternanza e incertezza del diritto, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 4: 227-234.

TAYLOR F.W.

- 1911/1947 *The Principles of Scientific Management*, in Id., *Scientific Management*, New York: Harper; 1967 ed. it., *Principi di organizzazione scientifica del lavoro*, in Id., *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano: Etas Kompass.

TRIST, E. L., BAMFORTH, K. W.

- 1951 Some social and psychological consequences of the long wall method of coal-getting, *Human Relations*, 4, 1: 6-24.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

TURNER N., GRAY G.

2009 Socially constructing safety, *Human Relations*, 62, 9: 1259-1266.

VICARELLI M.G.

2013 Verso nuove configurazioni di benessere, in Id. (Ed.), *Cura e salute. Prospettive sociologiche*: 253:285, Roma: Carocci.

WEINER B.J., HOBGOOD C., LEWIS M.A.

2008 The meaning of justice in safety incident reporting, *Social Science and Medicine*, 66, 2: 403-413.

ZAMPARINI A.

1998 *Psicologia sociale della responsabilità. Giustizia, politica, etica e altri scenari*, Torino: Utet.

ZANKO M., DAWSON P.

2012 Occupational health and safety management in organizations: A review, *International Journal of Management Review*, 14, 3: 328-344.

ZOHAR D.

1980 Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65, 1: 96-102.

ZOLI C.

2000 Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 51, 3: 613-637.