

## **INDICE :**

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>I. L'EVOLUZIONE STORICA DEL COMPORTAMENTO UMANO</b>	
<b>1.1 Approccio sociologico all'aggressività .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Definizione di aggressività – violenza e società .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.1 Aggressività e natura umana .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Teoria dell'apprendimento sociale .....</b>	<b>23</b>
<b>1.3.1. Teoria dell'agire morale .....</b>	<b>27</b>
<b>1.3.2. L'autoefficienza .....</b>	<b>28</b>
<b>1.4 Uno sguardo al fenomeno del burnout .....</b>	<b>30</b>
<b>1.4.1. Storia del burnout .....</b>	<b>31</b>
<b>1.4.2. Le caratteristiche del burnout .....</b>	<b>33</b>
<b>1.4.3. Le cause del burnout .....</b>	<b>36</b>
<b>1.4.4. Fattori che possono determinare la sindrome .....</b>	<b>39</b>
<b>1.4.5. La sintomatologia .....</b>	<b>41</b>
<b>1.5 Psicologia delle folle .....</b>	<b>43</b>
<b>1.5.1. Contagio mentale e suggestionabilità .....</b>	<b>44</b>
<b>II. LA TUTELA GIURIDICA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO</b>	
<b>2.1 Le origini .....</b>	<b>48</b>
<b>2.2 La nascita dell'ispettorato del lavoro e il periodo corporativo .....</b>	<b>56</b>
<b>2.3 Il decreto legislativo del 19 settembre 1994, n.626 .....</b>	<b>67</b>
<b>2.4 Verso il TU: la legge delega del 3 agosto 2007, n.123.....</b>	<b>73</b>
<b>2.5 Il testo unico della sicurezza sui luoghi di lavoro, decreto legislativo del 9 aprile 2008, n.81.....</b>	<b>80</b>
<b>III. LA GESTIONE DELLA CLASSE</b>	
<b>3.1 Gruppi e dinamica di gruppo .....</b>	<b>89</b>
<b>3.2 Senso di radicamento o appartenenza .....</b>	<b>90</b>
<b>3.3 L'interdipendenza .....</b>	<b>91</b>

3.4	Coesione	di	
	gruppo.....		95
3.5	Definizione	di	leadership
	.....		97
3.6	La socializzazione .....		100
3.7	I principali approcci teorici .....		101
3.8	L'approccio	della	psicologia
	.....		umanistica
			107
3.9	La mia personale esperienza di gestione della classe		
	.....		111

## **INTRODUZIONE**

La sicurezza nei luoghi di lavoro non rappresenta una attività necessaria per adempiere al quadro normativo vigente bensì costituisce un'impostazione culturale che, se integrata ad ogni livello dell'organizzazione (dal top management alla linea) e percepita in ogni attività svolta, assume un valore strategico nel business core dell'azienda. Il godimento del più elevato livello di tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità morale costituisce indubbiamente uno dei diritti fondamentali del lavoratore, il cui riconoscimento positivo, tuttavia, risale a tempi piuttosto recenti. La questione della salubrità degli ambienti di lavoro infatti, nonostante si venne a porre fin dagli arbori dell'industrialismo, è stata timidamente affrontata dal legislatore italiano, per la prima volta, solo a cavallo tra l'Ottocento e il Novecento. Dalla quasi totale indifferenza iniziale da parte dei pubblici poteri per la salute dei lavoratori, si è progressivamente giunti, a seguito di un lungo e travagliato percorso normativo, al definitivo riconoscimento della centralità della sicurezza sul lavoro, quale meta cui mirare per la realizzazione effettiva del

benessere dei lavoratori e dell'attività industriale. Il rinnovato interesse per la materia è inevitabilmente ascrivibile ai repentini e continui mutamenti delle condizioni di lavoro e all'evoluzione tecnica, quanto al triste dilagare di quei fatti passati alla cronaca come "morti bianche". Data l'attuale rilevanza della materia, non stupisce affatto che la sicurezza sul lavoro ha rappresentato, a partire dalla metà del secolo scorso, uno dei terreni di sperimentazione più fertili del diritto sociale europeo, il quale ha introdotto un modello di regolamentazione fondato sull'armonizzazione e sulla standardizzazione delle legislazioni nazionali. Il presente elaborato, strutturato in tre capitoli, si prefigge, infatti, l'obiettivo di analizzare, in un'ottica comparatistica, il sistema di sicurezza sul lavoro vigente in Italia, ponendo particolare attenzione alla posizione di garanzia del datore e al connesso tema della responsabilità. Per poter comprendere al meglio l'importanza e la centralità rivestita attualmente nel nostro ordinamento dal tema della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro è doveroso risalire alle origini del tortuoso percorso normativo culminato nell'emanazione del "Testo Unico sulla salute e sicurezza

all'interno dei luoghi di lavoro" del 2008, il quale rappresenta oggi la norma di riferimento dell'intero sistema prevenzionistico italiano. Il primo capitolo, attraverso una digressione storica, riparte dalla notte dei tempi, analizzando il comportamento dell'uomo in mezzo ai suoi pari attraverso diversi nomi altisonanti nello scenario filosofico e sociologico, con particolare attenzione all'evoluzione del comportamento umano posto in condizioni di apprendimento e socialità.

Il secondo capitolo va a descrivere il quadro legislativo e la macchina burocratica normativa che si celano dietro al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il terzo capitolo racchiude il nocciolo di tutto l'elaborato in questione, ovvero la gestione della classe, come riuscire a creare un ambiente omogeneo, portando ai minimi termini la conflittualità dovuta ai diversi livelli di istruzione ed estrazione sociale dei partecipanti.

# **I. L'EVOLUZIONE STORICA DEL COMPORTAMENTO UMANO**

## **1.1 Approccio sociologico all'aggressività**

Affrontare il problema dell'aggressività, connessa ai disturbi di comportamento dal punto di vista sociologico, significa superare le concezioni che nel XIX e XX secolo escludevano i fattori sociali ed economici come cause determinanti nella formazione della personalità aggressiva.

Oggi, invece, fare riferimento alle nozioni di devianza, disagio e aggressività, impone agli interlocutori che affrontano le questioni ad esse legate, un riferimento culturale e scientifico forte al paradigma sociologico; al punto che si può affermare che per potere definire correttamente tali concetti si deve ricorrere obbligatoriamente alla teoria sociologica nelle sue diverse espressioni.

Un'interpretazione sociologica complessiva dei fenomeni di devianza, disadattamento, disagio e aggressività nella società industrializzata venne messa a punto da E. Durkheim alla fine del XIX secolo;

l'importanza del contributo del sociologo francese è data dall'individuazione di un rapporto fondamentale tra divisione del lavoro e produzione dei conflitti come elemento costante nella società capitalistica.

Infatti egli evidenzia come il sistema capitalista, attraverso le proprie modalità di organizzazione del lavoro, produca la possibilità del conflitto ed è proprio in rapporto alla costante presenza di tensioni e conflitti in seno alla società che gli individui sono esposti al rischio dell'anomia, cioè al progressivo distacco dal tessuto delle relazioni sociali e dal sistema comunicativo che regge la solidarietà sociale, dovuto alla percezione di una mancanza di norme e di regole. Durkheim tuttavia, non ha un posizione critica nei confronti della società capitalista, ma evidenzia nella conflittualità ad essa immanente l'elemento di deviazione da un modello sociale naturale e normale basato sulla solidarietà sociale. Partendo da questo presupposto Durkheim prende le mosse per introdurre un secondo ribaltamento epistemologico relativo alla definizione sociologica del rapporto tra normalità e devianza.

Egli spiega come i comportamenti devianti si configurino come necessità sociale la cui funzione è di tipo positivo; i reati infatti, rappresentano un fattore normale, oltre che inevitabile, di una società sana in quanto ne misurano la moralità collettiva e ne rafforzano la coesione sul piano del diritto. Infatti il reato necessita la sanzione, anche se essa, in termini di pena, non deve essere intesa come rimedio alla questione della criminalità, quanto come un dispositivo che rinforza il principio della legittimità della società e del potere che punisce e che dunque, permette alla società stessa di riconoscersi sul piano della differenza con i comportamenti delinquenti. Secondo questa prospettiva quindi, criminalità e devianza non sono fenomeni patologici, di cui sia possibile valutare scientificamente le dimensioni e analizzare le cause, ma sistemi complessi in cui determinati atti e comportamenti vengono definiti, amplificati, riprodotti e utilizzati per difendere interessi e sistemi di mantenimento del controllo. Durante la prima metà del 1900, invece, è rilevante il ruolo che venne ad assumere la Scuola sociologica di Chicago, la cui



importanza sociologica, ma soprattutto quella delle sue ricerche, è relativa ai contributi sui concetti di devianza e di marginalità che vengono definiti all'interno del paradigma interpretativo della patologia sociale. In questa prospettiva la devianza appare contemporaneamente come causa ed effetto della disorganizzazione sociale, per cui la condotta deviante appare connotata da una valenza antisociale.

Pochi anni dopo, intorno agli anni 1950-1960, si sviluppò per opera di T. Parsons e di R.K. Merton, la corrente dello struttural-funzionalismo, riprendendo nei suoi aspetti più generali l'apporto teorico di Durkheim.

A differenza di ciò che sosteneva il sociologo francese, secondo Parsons, la società è un organismo integrato che tende all'equilibrio e alla stabilità, fondato su un bisogno di conformità che è espressione di un'esigenza di tipo psichico che riguarda in modo generalizzato tutti gli appartenenti ad un certo tipo di cultura; il sistema di valori, perciò, costituisce la rappresentazione generale di tipo astratto degli elementi che a livello concreto sono rintracciabili tanto nei gruppi sociali

quanto nelle personalità individuali. Ad ogni modo ciò che caratterizza in modo significativo la riflessione sociologica di Parsons, è la spiegazione del meccanismo di produzione della devianza vista come il risultato di una socializzazione non riuscita. In tal senso la devianza appare come un processo di azione motivata del soggetto che, malgrado la disponibilità del sistema sociale, tende a deviare dalle aspettative che gli altri si sono fatti rispetto al suo ruolo.

Merton, invece, nel riprendere da Durkheim il concetto di anomia sviluppa un'interessante teoria strutturale che vede interagire cultura e società come vertici di un ipotetico asse fini-mezzi. Se infatti alla struttura culturale Merton fa corrispondere la definizione delle mete culturali verso cui tendono i bisogni individuali, alla struttura sociale egli attribuisce il compito di definire i mezzi legittimi con cui ottenere il soddisfacimento di tali aspirazioni. Secondo lo studioso l'anomia è quindi il risultato del distacco tra struttura culturale e società, a seguito del quale il raggiungimento delle mete risulta pregiudicato dall'insufficienza dei mezzi e da un indebolimento dell'impegno dei soggetti nel perseguimento degli obiettivi culturali prescritti. È la

disuguaglianza sociale dunque, a generare l'anomia. Merton, inoltre, indica come condizioni che favoriscono l'insorgere del comportamento deviante, insieme alla stratificazione sociale e al rischio dell'anomia, la questione di una socializzazione non adeguatamente sviluppata, che riguarda in particolare i soggetti culturalmente ed economicamente svantaggiati; per i membri delle classi sociali inferiori, infatti, la devianza, vista come abbandono dei metodi socialmente legittimati, appare come l'unico mezzo a disposizione per mantenere vive le aspirazioni al successo, sulla scorta di una educazione familiare inadeguata.

Un contributo importante alla comprensione del fenomeno è dato anche da A.K. Cohen, il quale sviluppa e approfondisce ulteriormente la tematica della devianza in rapporto al fenomeno delle bande giovanili e dei comportamenti violenti e vandalici. Secondo Cohen al fenomeno della sottocultura delinquenziale è particolarmente esposta la gioventù appartenente alle classi proletarie, in quanto, esse si trovano in condizione di svantaggio nel perseguimento degli obiettivi di successo culturale stabiliti dal sistema sociale; questa situazione

determina una reazione di opposizione che sfocia nel comportamento reattivo verso i valori sociali dominanti, che porta all'assunzione di atteggiamenti aggressivi e distruttivi.

### **1.2 Definizione di aggressività – violenza e società**

Secondo illustri psicanalisti ed etologi l'aggressività è parte integrante del nostro DNA, affonda le sue radici nelle origini della nostra specie e pertanto non si può eliminare ma solo controllare.

L'aggressività è una caratteristica umana che può incidere positivamente o negativamente sui rapporti individuali e di gruppo. È aperto il dibattito tra la sociobiologia che ritiene l'aggressività una dotazione biologica immutabile, tra sociologia e psicologia sociale che considerano l'aggressività un prodotto della società, per cui essa può essere controllata attraverso il processo di socializzazione e l'adozione di determinate norme sociali.

L'aggressività, nel linguaggio comune, indica una disposizione ad avere dei comportamenti finalizzati all'affermazione di sé e alla

vittoria su un avversario, mediante la competizione. Sotto un profilo tecnico, l'aggressività è considerata uno dei caratteri più importanti degli esseri umani, tanto da essere vista come una forza dinamica che incide in senso positivo sui rapporti tra gli individui (competizione costruttiva), quando serve ad affermare le proprie capacità, a migliorare la qualità della vita, a conquistare il successo. L'aggressività è, al contrario, considerata un impulso negativo (competizione negativa), quando determina conflitti tra gli individui, i gruppi, le classi sociali e i popoli. In questo caso la carica aggressiva può sfociare in gravi fenomeni di violenza (aggressioni, sequestri, omicidi, esplosioni di furore individuale e collettivo) e a avere un notevole peso sociale, assumendo significati morali e sociali diversi: arriva alla forma più estrema con l'annientamento fisico dell'avversario, oppure si esprime in forme distruttive come la sottomissione o lo sfruttamento di un altro essere umano che manca di fiducia in se stesso, è vittima della paura o non ha una sufficiente forza morale. Forme abbastanza diffuse di aggressività si manifestano in parte visibile nella vita privata o nelle relazioni sociali. Si tratta di

una violenza silenziosa e spesso impunita, fatta di maltrattamenti fisici, privazioni, brutalità anche sessuali, umiliazioni, forme di autoritarismo; un'aggressività che nasce e si sviluppa tra le mura domestiche, nella scuola, nella politica, nello sport, nei luoghi di lavoro, nelle comunità, nelle carceri, provocando gravi danni alla personalità con ripercussioni negative sull'intera società.

### **1.2.1 Aggressività e natura umana**

La convivenza all'interno di una società fa nascere reciproche aspettative di cooperazione, per cui sono frequenti gli esempi di altruismo o addirittura di abnegazione, ma vi sono anche esempi di comportamenti aggressivi e violenti che non si spiegano solo con le inclinazioni naturali degli individui, ma con il modo di interpretare le situazioni contingenti, i vari legami sociali e le norme che caratterizzano le varie culture. Si possono pertanto collocare al primo posto nella scala morale nobili sentimenti come la generosità, lo spirito di sacrificio, la disponibilità a servire gli altri, che sono comunemente riconosciuti come il bene. Esistono nello stesso tempo sentimenti e comportamenti come l'egoismo, la violenza e altri

impulsi distruttivi che invece rappresentano il male con la conseguente capacità di commettere omicidi, stupri, rapine, stragi di massa. Per secoli il dibattito sull'origine e sulle manifestazioni del bene e del male ha riguardato la filosofia e la religione ma, a partire dal Novecento, di questi fenomeni si sono occupate le scienze sociali e la ricerca scientifica, perché si è compreso che l'aggressività è un fenomeno talmente complesso da compire, per cui lo studio delle sue cause, manifestazioni e conseguenze richiede approcci diversi che coinvolgono la biologia, la psicologia, la psichiatria forense, la sociologia.

#### **Aggressività: Definizione**

Occorre distinguere i comportamenti aggressivi nel seguente modo:

- **attivi vs. passivi:** sebbene i primi siano più eclatanti, anche i secondi (ad esempio, non aiutare un compagno in difficoltà) possono produrre danni rilevanti. Non a caso, le più recenti ed innovative proposte educative (apprendimento cooperativo e pro-socialità) sottolineano l'importanza d'insegnare a bambini e ragazzi ad aiutare i propri compagni;
- **diretti vs. indiretti:** nel primo caso, c'è un contatto non mediato (di tipo corporeo o visivo) tra le persone. Nel secondo caso, invece, non si verifica un contatto diretto, come avviene, ad esempio, nelle maldicenze;
- **autodiretti vs. eterodiretti:** è opportuno mantenere distinti i comportamenti aggressivi diretti contro terzi da quelli rivolti a se stessi, in quanto le cause ed i fattori di mantenimento possono essere radicalmente diversi.

**Classificazione dei comportamenti aggressivi**

La questione della natura umana ha interessato alcuni filosofi del passato, che si sono interrogati sui principi dell'ordine sociale e sul ruolo dell'autorità per il suo mantenimento. A questo proposito Thomas Hobbes ritiene che gli uomini siano sostanzialmente degli animali e come tali siano naturalmente violenti e inclini all'aggressività verso i propri simili. È pertanto necessario porre un freno alle loro tendenze distruttive attraverso delle istituzioni sociali che siano in essere in grado di reprimere le tendenze antisociali e assoggettarle alla necessità della convivenza civile per mezzo di condizionamenti culturali sempre più sofisticati e con severe punizioni inflitte ai violenti. Al contrario, Jean-Jacques Rousseau sostiene che gli uomini siano d'indole pacifica e per loro natura socievoli, mentre sarebbe la società a corromperli e a renderli potenzialmente aggressivi a causa di determinate condizioni sociali, della sovrappopolazione, delle ideologie, della disponibilità di armi sempre più sofisticate e tecnologicamente avanzate. Solo un radicale mutamento di queste cause potrebbe ridurre l'aggressività o addirittura eliminarla.



I progressi scientifici non hanno risolto ma hanno anzi alimentato questa contrapposizione. Diversi antropologi e sociobiologi sostengono che uccidere è una caratteristica della natura umana e che questo istinto sarebbe servito ai nostri antenati per sopravvivere e giungere fino a noi. È quanto sostiene l'antropologo Raymond Dart: "Siamo carnivori e cannibali, ammetterlo è ripugnante ma è così ed è la nostra mente che non può sottrarsi a una propensione naturale alla violenza".

Sulla stessa linea si pone l'etologo Konrad Lorenz quando sostiene che l'aggressività non sia un prodotto dell'uomo e delle condizioni sociali ma vada ricercata nella natura umana, che è tendenzialmente distruttiva. Essa ha spontaneamente origine nel cervello umano, perché si tratta di un'eredità dei nostri antenati animali a determinare l'inevitabilità dei comportamenti aggressivi. In un ambiente pieno di pericoli e dove le risorse sono limitate, l'individuo diventa aggressivo per difendere sé stesso, per assicurarsi la sopravvivenza e la conservazione della specie. L'aggressività va pertanto concepita come un'energia istintuale utilizzata in presenza di uno "stimolo

scatenante”): in questi casi è opportuno che l’energia istintuale sia indirizzata e manifestata, perché potrebbe accumularsi e scoppiare in modo incontrollato anche in assenza di determinati stimoli. Lorenz affermava che non conviene negare l’evidenza di fattori innati nell’uomo che siano capaci di determinare un comportamento aggressivo, poiché soltanto riconoscendo questa inclinazione oscura del nostro agire possiamo sperare di dominare ciò che altrimenti ci porterà a ripetere fino all’estinzione della specie gli atti di violenza cieca che fino a oggi caratterizzano la storia umana. Asserire che la violenza è innata nell’uomo non è quindi un modo per legittimarla, bensì di conoscerla per poterla controllare. In ogni caso, l’aggressività costituisce soltanto uno dei numerosi argomenti di cui l’etologia umana si occupa. Per scienziati come Lorenz e il suo allievo più noto, Irenaus Eibl-Eibesfeldt, farebbero parte del corredo genetico umano anche i movimenti espressivi (il riso, il pianto), la propensione ad accudire i cuccioli (umani e non) e l’impulso a muoversi, a esplorare e a giocare.

L'uomo sarebbe quindi segnato da una profonda ambivalenza, ovvero sarebbe portatore di tratti distruttivi e costruttivi. Tali tratti, e anche questa è una tesi importante secondo gli studiosi dell'etologia, sarebbero comuni a tutti gli esseri umani, indipendentemente dal colore della pelle o della provenienza culturale e sociale.

La società dovrebbe indirizzare le energie negative dei singoli verso forme di scaricamento sociale (come le competizioni sportive), anche se è stato dimostrato come in individui, che hanno avuto la possibilità di praticare forme di scaricamento sociale, non sia diminuita la carica di aggressività. È controversa anche la tesi secondo la quale l'osservazione di comportamenti aggressivi abbia un effetto di catarsi che porta a una sublimazione dell'energia distruttiva. Si è sperimentato che l'esposizione a comportamenti violenti non è sufficiente a eliminare la presenza di pulsioni aggressive anzi può aumentare le probabilità che una risposta di tipo aggressivo venga adottata da determinati individui.

Un primo sostegno alle tesi avanzate dall'antropologia e dall'etologia è arrivato dalla psicanalisi, perché è stato Sigmund Freud ad avere per primo un approccio psicologico al problema dell'aggressività.

Il padre della psicanalisi sostiene che l'aggressività umana è inevitabile ed è il frutto della tensione fra i due istinti primari dell'autoconservazione (Eros) e dell'autodistruzione (Thanatos): il primo istinto fornisce l'energia vitale necessaria per la sopravvivenza, mentre il secondo produce un'energia distruttiva che deve essere in qualche modo dominata per consentire al primo istinto di prevalere. Il comportamento aggressivo dovrebbe servire a riorientare l'energia negativa, ma questo produrrebbe effetti negativi sulla società, se i suoi componenti fossero liberi di manifestare la propria aggressività.

## L'ISTINTO AGGRESSIVO PSICANALISI & ETOLOGIA

**Teoria dei due istinti:**  
nelle persone agiscono  
due istinti fondamentali  
contrapposti



**Eros:** autoconservazione  
**Thanatos:** morte e ritorno allo  
stato inorganico

### **Aggressività: istinto al servizio della conservazione della specie**

Disposizione comportamentale innata che ha origine nella selezione naturale e che accresce le probabilità di conservazione e riproduzione della specie

**Animali:** funzione adattiva.  
Meccanismi inibitori impediscono ai  
membri di una stessa specie di  
uccidersi tra di loro

**Esseri umani:** evoluzioni  
culturali dell'istinto naturale  
hanno ridotto questi meccanismi

### **L'istinto aggressivo secondo la psicanalisi e l'etologia**

Freud sostiene pertanto che la civiltà deve porre dei limiti alle pulsioni aggressive attraverso norme, comandamenti, restrizioni per prevenire i peggiori eccessi dell'aggressività umana, per cui l'individuo è costretto a rinunciare a una parte della propria libertà in cambio della sicurezza nella vita sociale. Le pulsioni individuali devono essere sublimare e convogliate verso mete sociali positive come le creazioni

artistiche, la produzione scientifica, le dottrine ideologiche e Freud definisce “frustrazione sociale” il sentimento che domina le relazioni sociali e che costringe a un prezzo per il mancato soddisfacimento di tutte le sue pulsioni.

Una posizione intermedia assume lo psicanalista Erich Fromm, che ha studiato a fondo questo problema (Le radici dell’aggressività, Mondadori, Milano, 1984), arrivando alla conclusione che l’aggressività umana ha un’ampiezza e una complessità superiore a quella animale, perché l’uomo è suggestionabile e può essere persuaso che la sua vita o i suoi beni siano minacciati; inoltre è legato a valori, ideali e istituzioni che ritiene vitali o addirittura “sacri”, per cui reagisce con ostilità, quando ritiene questi siano minacciati. Si può pertanto definire un primo tipo di comportamento positivo (aggressione difensiva o benigna), che consiste in un impulso programmato filogeneticamente di attaccare o di fuggire, avvertito da un individuo quando ritiene siano minacciati alcuni interessi vitali; si tratta di un impulso che l’uomo ha in comune con tutti gli animali e che si pone al servizio della sopravvivenza dell’individuo e della

specie, per cui cessa quando scompare la causa scatenante dell'aggressione. Esiste poi un secondo tipo di comportamento (aggressione maligna) basato su forme di crudeltà e distruttività che sono proprie della specie umana, mentre sono assenti in quasi tutti i mammiferi.

Nel 1967 l'antropologo inglese Desmond Morris ha scritto il saggio *La scimmia nuda* (Bompiani 1968/2003), che è divenuto un successo mondiale. In esso si sostiene che l'*homo sapiens*, nonostante tutti i suoi progressi culturali, rimane sostanzialmente un fenomeno biologico soggetto alle stesse leggi che regolano il comportamento animale, cioè una scimmia nuda "esploratrice", che ha la tendenza a investigare il mondo che la circonda. L'animale uomo, dopo avere abbandonato le foreste, è divenuto un carnivoro predatore guidato da un cervello efficiente che ha reso possibile una graduale evoluzione. Raggiunta la posizione eretta, le mani sono servite all'uomo per fabbricare gli strumenti e creare tecniche di caccia, per migliorare la cooperazione sociale e la formazione di gruppi di maschi cacciatori, mentre cominciano a differenziarsi i compiti dei due sessi. Nasce

l'unione amorosa tra l'uomo e la donna, per cui le femmine rimangono fedeli ai loro maschi, possono dedicarsi ai doveri materni e alla gestione della famiglia, si verifica una riduzione delle rivalità sessuali tra maschi che rende possibile una maggiore cooperazione. In modo provocatorio Morris ritiene che, nonostante le conquiste scientifiche, tecnologiche e civili, l'animale uomo sia rimasto sostanzialmente lo stesso carnivoro esploratore e predatore che risponde con la violenza a ogni attacco al suo territorio, alla gerarchia del suo gruppo, all'interesse della sua famiglia e che organizza l'aggressione preventiva per sconfiggere e sottomettere gli individui e i gruppi che lo minacciano.

I critici dello scienziato inglese l'hanno accusato di sottovalutare il ruolo positivo che l'intelligenza umana ha avuto nel percorso evolutivo in senso positivo, anche se i comportamenti dell'uomo continuano a essere condizionati dalle situazioni socio-economiche in cui vive e dai limiti imposti dall'animalità. “Ancora e sempre la risorsa, unica e sola, di cui l'uomo dispone contro la violenza – scrive il filosofo Nicola Abbagnano – è l'intelligenza che può consentire



calcoli e progetti a lunga scadenza e che, prospettandogli chiaramente le minacce incombenti, può distoglierlo dal ricorso alla violenza bestiale del predatore. Forse la parola più saggia sulla condizione umana è quella detta da Pascal: è pericoloso per l'uomo credere di essere uguale alle bestie o agli angeli. Se crede di essere un angelo, fa in realtà la bestia perché ignora o disconosce i suoi limiti. Ma proprio l'intelligenza di questi limiti è il fondamento della sua forza”.

### **1.3. Teoria dell'apprendimento sociale**

Bandura iniziò la ricerca concentrandosi sulla motivazione umana, l'azione e il pensiero e ha lavorato con Richard Walters per esplorare l'aggressione sociale. Il loro studio ha sottolineato l'impatto dei comportamenti di modellizzazione e ha dato il via alla ricerca nell'area dell'apprendimento osservazionale.

Il suo studio più noto è l'esperimento chiamato *bambola Bobo*, dal nome commerciale del pupazzo gonfiabile usato.

Negli esperimenti erano coinvolti bambini, sia femmine sia maschi, di età compresa tra i 3 e i 6 anni, che, in un primo momento, erano seduti in una sala giochi all'interno della quale erano presenti: un adulto, vari giocattoli, tra cui una mazza, e Bobo. Succede che, in alcuni casi, l'adulto gioca per qualche minuto e ignora il pupazzo, in altri invece, prende quasi subito Bobo a martellate, molto veementi; in altri, l'adulto aggressivo, di volta in volta, è anche premiato o sgridato o lasciato senza conseguenze.

In un secondo tempo, il bambino è condotto in un'altra stanza, dove ci sono diversi giochi. Dopo due minuti, i giocattoli gli sono sottratti, dicendo che sono riservati ad altri bambini, e successivamente è riportato nella prima sala. A questo punto il bambino, che aveva assistito all'aggressione di Bobo da parte dell'adulto, manifesta un gioco di tipo aggressivo, conseguenza della sottrazione precedente dei giocattoli, e in particolare agisce la sua rabbia attraverso gesti ed espressioni verbali violente nei confronti del pupazzo Bobo, in misura assai superiore a quella espressa dai soggetti che non avevano assistito alla violenza da parte dell'adulto. Inoltre, è stato osservato che il

comportamento aggressivo è molto più intenso nei maschi che nelle femmine e non emerge nessun effetto particolare, sull'espressione di aggressività nei bambini, in relazione al fatto che l'adulto sia stato o meno premiato o sgridato.

I risultati, dunque, mostrano che non si impara solo in base al meccanismo del premio e della punizione, come sostiene il comportamentismo, bensì anche per via dell'apprendimento osservativo o apprendimento vicario.

Albert Bandura si discostò dalla concezione comportamentista di apprendimento, in cui si associava l'apprendimento all'esperienza diretta, dimostrando come dei nuovi comportamenti possano essere appresi mediante la semplice osservazione dei comportamenti altrui.

L'apprendimento, dunque, per Bandura si basava sull'imitazione, resa possibile grazie al rinforzo vicario, per cui le conseguenze relative al comportamento messo in atto dal modello, ricompense o punizioni, hanno i medesimi effetti sull'osservatore. Inoltre, Albert Bandura coniò il termine *modellamento*, ovvero la modalità di apprendimento che entra in gioco quando il comportamento di un

organismo, che assume la funzione di modello, influenza il comportamento di colui che lo osserva.

Bandura ha sottolineato che i bambini imparano in un ambiente sociale e spesso imitano il comportamento degli altri, questo processo è noto come teoria dell'apprendimento sociale.

Albert Bandura ha sviluppato la sua teoria cognitiva sociale da una visione olistica della cognizione umana in relazione alla consapevolezza e influenza sociale. Ha sottolineato che il comportamento è guidato da una combinazione di pulsioni, spunti, risposte e ricompense. Ad esempio, un bambino potrebbe mangiare cioccolatini e rafforzare questo desiderio se il genitore risponde allo stesso bambino mangiando anch'egli cioccolatini contemporaneamente.

Bandura analizzò anche le variabili che sono coinvolte nel processo di apprendimento, chiamando in causa i fattori cognitivi, da cui dedusse che le aspettative proprie e altrui sulle prestazioni esercitano un'influenza molto forte sui comportamenti, sulla valutazione di effetti e risultati e sui processi di apprendimento. A seconda se il

successo o il fallimento siano attribuiti a cause interne o esterne, controllabili o incontrollabili, le reazioni affettive e cognitive che conseguono a tali risultati potrebbero variare.

### **1.3.1 Teoria dell'agire morale**

La teoria dell'agire morale è una propaggine della sua teoria cognitiva sociale.

Il comportamento morale è un prodotto dell'autoregolamentazione attivata in un contesto sociale.

Bandura sostiene che le persone possono agire in modo umano o inumano. Il comportamento inumano diventa possibile quando una persona può giustificarlo. Questa giustificazione comporta una sorta di ristrutturazione cognitiva, che segue uno schema specifico. Il linguaggio igienizzante, che rimuove il peso della crudeltà da un'azione, è un componente chiave. Ad esempio, se il genocidio fosse visto come una normale conseguenza della pulizia di una razza sarebbe, dunque, eliminato l'aspetto fondante, ovvero la crudeltà di tale comportamento. Quindi, è come se si verificasse una sorta di giustificazione morale in cui si minimizza il danno causato all'altro e

si sposta la responsabilità su un'altra persona o su un intero gruppo. Incolpare o disumanizzare la vittima è spesso un ingrediente chiave nelle azioni brutali volte a rendere moralmente accettabile qualcosa che non lo è affatto.

### **1.3.2 L'autoefficacia**

Dalla teoria dell'apprendimento sociale, Albert Bandura estrapola il costrutto di autoefficacia (self – efficacy) che coniuga i principi del comportamentismo con quelli della deviazione cognitiva, ovvero l'individuo è capace di simbolizzare o di vicariare l'esperienza diretta, facendo previsioni su sé stesso che gli consentono di autoregolarsi. Nello specifico, gli studi sull'efficacia percepita hanno contribuito a porre in rilievo le capacità di autoriflessione e di autoregolazione della mente umana.

La capacità di autoriflessione consente alla persona di analizzare le proprie esperienze, di riflettere sui propri processi di pensiero, di generare nuove capacità di pensiero e di azione.

La capacità di autoregolazione consente di dirigere e di motivare sé stessi mediante obiettivi e incentivi, in base a standard interni, restando autonomi rispetto a ogni altro fattore esterno.

Il senso di efficacia personale, o autoefficacia percepita, è il prodotto di un sistema autoreferenziale e autoregolato che guida e dirige il comportamento, orienta il rapporto della persona con l'ambiente e pone le condizioni per lo sviluppo di nuove esperienze e capacità.

Quindi, con autoefficacia si intende la convinzione di poter avere successo o di fallire in una prestazione. A una bassa credenza di autoefficacia corrispondono spesso comportamenti di evitamento, basse prestazioni o insuccesso, mentre la persona con alta autoefficacia hanno buone possibilità di ottenere risultati soddisfacenti. Quindi, chi è convinto di riuscire in un obiettivo ottiene prestazioni superiori rispetto a chi, oggettivamente più capace, ma consapevole di non riuscire perché si auto-valuta negativamente.

Per questo, le persone che credono di poter superare un problema, fisico o mentale, sono più propense a farlo e sicuramente saranno in

grado di raggiungere e portare a termine gli obiettivi che si prefiggono.

#### **1.4. Uno sguardo al fenomeno del Burnout**

Il *burnout* è generalmente definito come una sindrome di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione e derealizzazione personale, che può manifestarsi in tutte quelle professioni con implicazioni relazionali molto accentuate (possiamo considerarlo come un tipo di stress lavorativo). Generalmente nasce da un deterioramento che influenza valori, dignità, spirito e volontà delle persone colpite.

È una malattia in costante e graduale aumento tra i lavoratori dei paesi occidentalizzati a tecnologia avanzata, ciò non significa che qualcosa non funziona più nelle persone, bensì che si sono verificati cambiamenti sostanziali e significativi sia nei posti di lavoro sia nel modo in cui si lavora.

##### **1.4.1 Storia del burnout**



Il termine *burnout* in italiano si può tradurre come “bruciato”, “scoppiato”, “esaurito”, è apparso la prima volta nel mondo dello sport, nel 1930, per indicare l’incapacità di un atleta, dopo alcuni successi, di ottenere ulteriori risultati e/o mantenere quelli acquisiti.

Il termine è stato poi ripreso dalla psichiatra americana C. Maslach nel 1975, la quale ha utilizzato questo termine per definire una sindrome i cui sintomi evidenziano una patologia comportamentale a carico di tutte le professioni ad elevata implicazione relazionale.

La Maslach definisce il *burnout* come una perdita di interesse vissuta dall’operatore verso le persone con le quali svolge la propria attività (pazienti, assistiti, clienti, utenti, ecc), una sindrome di esaurimento emozionale, di spersonalizzazione e riduzione delle capacità personali che può presentarsi in persone che, per professione, sono a contatto e si prendono cura degli altri.

Il contatto costante con le persone e con le loro esigenze, l’essere a disposizione delle molteplici richieste e necessità, sono alcune delle caratteristiche comuni a tutte quelle attività che hanno obiettivo

professionale il benessere delle persone e la risoluzione dei loro problemi, come nel caso di medici, psicologi, infermieri, insegnanti, ecc...

Negli anni nella sindrome del *Burnout* sono state incluse altre categorie di lavoratori, tutti quei professionisti o lavoratori che hanno un contatto frequente con un pubblico, con un'utenza, quindi non più solo gli "helper" ..., possono quindi far parte di tali categorie tanti liberi professionisti o dipendenti: l'avvocato, il ristoratore, il politico, l'impiegato delle poste, il manager, la centralinista, la segretaria ecc..

Il *burnout* viene considerato, da molti studiosi, non solo un sintomo di sofferenza individuale legata al lavoro (stress lavorativo), ma anche come un problema di natura sociale provocato da dinamiche sia sociali, sia, politiche, sia economiche; la sindrome può infatti interessare il singolo lavoratore, lo staff nel suo insieme e anche istituzioni (per esempio l'organizzazione dei soccorsi in situazioni di crisi come i Vigile del Fuoco, i Militari, le Forze dell'Ordine ecc.).

#### **1.4.2. Le caratteristiche del burnout**

La *sindrome del burnout* ha maggiore probabilità di svilupparsi in situazioni di forte divario tra la natura del lavoro e la natura della persona che svolge quel lavoro.

Molti contesti lavorativi richiedono una forte dedizione ed un notevole impegno, sia in termini economici sia in termini psicologici e, in certi casi, i valori personali sono messi in primo piano a scapito di quelli lavorativi. Le richieste quotidiane rivendicate dal lavoro, dalla famiglia e da tutto il resto consumano l'energia e l'entusiasmo del lavoratore.

Quando poi successo, conquista ed obiettivi (spesso troppo ambiziosi) sono difficili da conseguire, molte persone perdono la dedizione data a quel lavoro, cercano di tenersi a distanza pur di non farsi coinvolgere e, spesso, diventano cinici.

Il *burnout* ha manifestazioni specifiche:

- Un deterioramento progressivo dell'impegno nei confronti del lavoro. Un lavoro inizialmente importante,

ricco di prospettive ed affascinante diventa sgradevole, insoddisfacente e demotivante.

- Un deterioramento delle emozioni. Sentimenti positivi come per esempio l'entusiasmo, motivazione e il piacere svaniscono per essere sostituiti dalla rabbia, dall'ansia, dalla depressione.
- Un problema di adattamento tra la persona e il lavoro. I singoli individui percepiscono questo squilibrio come una crisi personale, mentre in realtà è il posto di lavoro a presentare problemi.

In sintesi le dimensioni tipiche del burnout sono:

- *Esaurimento.* E' la prima reazione allo stress prodotto da eccessive richieste di lavoro o da cambiamenti significativi. Quando una persona sente di aver oltrepassato il limite massimo sia a livello emozionale sia fisico: si sente prosciugata, incapace di rilassarsi e di recuperare, manca

energia per affrontare nuovi progetti, nuove persone, nuove sfide.

- *Cinismo*. Quando una persona assume un atteggiamento freddo e distaccato nei confronti del lavoro e delle persone che incontra sul lavoro, diminuisce sino a ridurre al minimo o ad azzerare il proprio coinvolgimento emotivo nel lavoro e può abbandonare persino i propri ideali/valori. Tali reazioni rappresentano il tentativo di proteggere se stessi dall'esaurimento e dalla delusione, si pensa di essere più al sicuro adottando un atteggiamento di indifferenza, specialmente quando il futuro è incerto, oppure si preferisce ritenere che le cose non funzioneranno più come prima, piuttosto che vedere svanire in seguito le proprie speranze. Un atteggiamento così negativo può compromettere seriamente il benessere di una persona, il suo equilibrio psico-fisico e la sua capacità di lavorare.

- *Inefficienza*. Quando in una persona cresce la sensazione di inadeguatezza, qualsiasi progetto nuovo viene vissuto come opprimente. Si ha l'impressione che il mondo trami contro ogni tentativo di fare progressi, e quel poco che si riesce a realizzare, appare insignificante, si perde la fiducia nelle proprie capacità e in sé stessi.

### **1.4.3. Le cause del burnout**

In genere (ma superficialmente) si ritiene che il *burnout* sia in primo luogo un problema dell'individuo, le persone manifesterebbero tale disturbo a causa di difetti/caratteristiche del loro carattere, del loro comportamento o nella loro capacità lavorativa (vedi per esempio competenze). In base a questo punto di vista, sono gli individui a rappresentare il problema, e la soluzione sta nel lavorare su di loro o nel sostituirli.

Vari studi hanno dimostrato invece che il *burnout* non è un problema dell'individuo in sé, ma del contesto sociale nel quale opera. Il lavoro (contesto, contenuto, struttura, ecc) modella il modo in cui le persone

interagiscono tra di loro e il modo in cui ricoprono la propria mansione. Quando l'ambiente di lavoro non riconosce l'aspetto umano del lavoro, il rischio di burnout aumenta.

La difficoltà di misurarsi con le proprie emozioni e di conseguenza il non riconoscere il problema con conseguente sentimento di rassegnazione rispetto alla vita sono manifestazioni ben evidenti.

Inoltre il *burnout* non è affatto un problema che riguarda solo chi ne è affetto, ma è una “malattia” contagiosa che si propaga in maniera altalenante dall'utenza all'èquipe, da un membro dell'èquipe all'altro e dall'èquipe agli utenti e può riguardare quindi l'intera organizzazione.

Alcune delle cause specifiche sono:

- sovraccarico di lavoro
- mancanza di controllo
- gratificazioni insufficienti
- crollo del senso di appartenenza

- assenza di equità
- valori contrastanti
- scarsa remunerazione.

Maslach e Leiter (1997) hanno elaborato un nuovo modello interpretativo che si focalizza principalmente sul grado di adattamento/disadattamento tra persona e lavoro. Secondo questi autori la *sindrome del burnout* ha maggiori probabilità di svilupparsi quando è presente una forte discordanza tra la natura del lavoro e la natura delle persone che svolgono tale lavoro.

Queste discrepanze sono da considerarsi come i più importanti antecedenti del *burnout* e sono sperimentabili in sei ambiti della vita organizzativa: carico di lavoro, controllo, ricompense, senso comunitario, equità, valori. Maslach e Leiter (1997) hanno ridefinito il *burnout* come una erosione dell'impegno nel lavoro. Quest'ultimo, secondo gli autori, sarebbe caratterizzato da tre fattori (energia, coinvolgimento ed efficacia) che rappresentano i poli opposti delle dimensioni del burnout: impegno e burnout non sono altro che le due estremità opposte di un continuum.



#### **1.4.4. Fattori che possono determinare la sindrome**

Tra i vari fattori che possono determinare la sindrome identifichiamo :

##### ***Fattori individuali***

Caratteristiche di personalità

- introversione (incapacità di lavorare in équipe),
- tendenza a porsi obiettivi irrealistici,
- adottare uno stile di vita iperattivo,
- personalità autoritaria,
- abnegazione al lavoro, inteso come sostituzione della vita sociale,
- concetto di se stessi come indispensabili,
- motivazione ed aspettative professionali.

Inoltre esiste un tratto di personalità che è correlato alla sindrome (il tipo A: ambizioso, competitivo, esigente sia con se stesso che con gli altri, puntuale, frettoloso, aggressivo )

##### ***Fattori socio-demografici***

- differenza di genere (donne più predisposte degli uomini),
- età (primi anni di carriera si è più predisposti),
- stato civile (persone senza un compagno stabile più predisposte).

### *Struttura organizzativa*

Struttura di ruolo: distribuzione dei compiti e delle funzioni all'interno di una organizzazione. Le tensioni sono generate da:

- Ambiguità di ruolo: insufficienza di informazioni in relazione ad una determinata posizione
- conflitto di ruolo: esistenza di richieste che l'operatore ritiene incompatibili con il proprio ruolo professionale
- Sovraccarico: quando all'individuo viene assegnato un eccessivo carico di lavoro o un'eccessiva responsabilità, che non gli permettono di portare avanti una buona prestazione lavorativa

- Mancanza di stimolazione: si riferisce alla monotonia dell'attività lavorativa
- Struttura di potere: riguarda il modo in cui si stabiliscono i processi decisionali e di controllo nell'ambito lavorativo, ovvero la possibilità dell'individuo di partecipare alla presa di decisione
- Turnazione Lavorativa: La turnazione e l'orario lavorativo possono favorire l'insorgenza della sindrome; questo avviene più frequentemente nel personale infermieristico, essendo questo più soggetto ad un dispendio di energie psicofisiche, rispetto al personale medico.
- Retribuzione inadeguata

#### **1.4.5. La sintomatologia**

La sindrome è caratterizzata da manifestazioni quali nervosismo, irrequietezza, apatia, indifferenza, cinismo, ostilità delle persone, sia tra di loro sia verso terzi; si distingue dallo stress, (concausa del

burnout), così come si distingue dalla nevrosi, in quanto non disturbo della personalità ma del ruolo lavorativo. Dal punto di vista clinico (psicopatologico) i sintomi del burnout sono molteplici, richiamano i disturbi dello spettro ansioso-depressivo, e sottolineano la particolare tendenza alla somatizzazione e allo sviluppo di disturbi comportamentali.

Il soggetto colpito da *burnout* manifesta:

- Sintomi aspecifici (stanchezza ed esaurimento, apatia, nervosismo, irrequietezza, insonnia)
- Sintomi somatici: insorgenza di patologie varie (ulcera, cefalea, disturbi cardiovascolari, difficoltà sessuali ecc.)
- Sintomi psicologici: rabbia, risentimento, irritabilità, aggressività, alta resistenza ad andare al lavoro ogni giorno, negativismo, indifferenza, depressione, bassa stima di sé, senso di colpa, sensazione di fallimento, sospetto e paranoia, rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento, isolamento, sensazione di immobilismo, difficoltà nelle relazioni con gli

utenti, cinismo, atteggiamento colpevolizzante nei confronti degli utenti e critico nei confronti dei colleghi

Tale situazione di disagio molto spesso porta il soggetto ad abuso di alcool, di psicofarmaci o fumo.

Da un punto di vista psicopatologico la sindrome del burnout si differenzia dalla sindrome da disadattamento (sociale o lavorativo o familiare o relazionale), si verifica all'interno del mondo emozionale della persona ed è spesso scatenata da una vicenda esterna.

Per evitare che la sindrome del burnout, deteriori sia la vita lavorativa, sia la vita privata della persona, bisogna intervenire con efficacia.

### **1.5 Psicologia delle folle.**

La psicologia delle folle come disciplina distinta dalla psicologia sociale nasce grazie all'influenza di diversi elementi: da una parte la suggestionabilità, con le sue tecniche e le sue teorie; dall'altra il fenomeno del contagio mentale e la disciplina della criminologia. Quando l'individuo singolo è parte di una folla compatta mette in atto

comportamenti e atteggiamenti primitivi, meno razionali di quando è solo, come se fosse sotto l'effetto di una suggestione e deresponsabilizzato dal comune agire che, essendo comune, "non può che essere nel giusto".

Nel 1921 Sigmund Freud scrisse "*Psicologia delle masse e analisi dell'io*", importante testo all'interno del quale gettò i primi fondamenti delle motivazioni profonde che inducono gli individui a comportarsi nella massa in modo diverso da come si comporterebbero isolatamente. Egli sostiene che per capire il comportamento di una folla sia necessario comprendere il comportamento del singolo, in quanto la psicologia individuale è fin dall'inizio psicologia sociale. È importante sottolineare che, secondo Freud, la pulsione sociale non può essere originaria né indecomponibile: ciò significa che essa ha una base, una origine prima di sé stessa. Gli inizi del suo costituirsi possono essere individuati, per esempio, in un ambito più ristretto come la famiglia. I comportamenti, le azioni, cioè quella parte di noi che è visibile all'occhio umano, sono in realtà solo la punta emersa dell'iceberg che costituisce la nostra personalità. Dietro a ogni

comportamento umano esiste una base inconscia che lo genera, il cui fondamento è ereditario. Freud ritiene che la maggior parte delle azioni quotidiane degli uomini abbia delle cause che sfuggono a loro stessi.

Quando l'uomo è componente di una massa, le sue caratteristiche personali scompaiono, ciò che lo distingue dagli altri individui non esiste più: la personalità del singolo si annulla lasciando spazio alla personalità della massa, che diventa omogenea per tutti i componenti. In questa nuova veste, l'uomo acquista un senso di potenza perché non è più solo, in quanto la folla garantisce l'anonimato e la "potenza": all'interno di essa tutto è possibile, anche cose che il singolo da solo non farebbe mai. Una delle caratteristiche più importanti (e potenzialmente distruttive) della folla è che in essa le responsabilità sono talmente suddivise tra i vari componenti che difficilmente il singolo soggetto si sente responsabile in prima persona. Ma perché una singola persona, anche responsabile ed intelligente, dovrebbe "omologarsi" ad un comportamento che non gli appartiene? Abbiamo prima parlato del contagio mentale e della

suggestionabilità come elementi che caratterizzano la psicologia della folla: capire cosa significano fornisce la risposta a questa domanda.

### **1.5.1 Contagio mentale e suggestionabilità**

Il contagio mentale è quel fenomeno per cui ogni sentimento e ogni azione si diffondono uniformemente a tutti i componenti della massa: l'interesse collettivo sostituisce l'interesse personale del singolo. Ad esempio se la folla vede un uomo che picchia un neonato, potrebbe innescarsi una reazione a catena che porta i singoli componenti della folla a picchiare l'uomo all'unisono, il cosiddetto "linciaggio da parte della folla". Il singolo individuo non ha alcun interesse a picchiare uno sconosciuto, ma l'interesse collettivo di "dare una lezione" ad un violento, prevale in lui e si sostituisce al gap di un interesse personale.

La suggestionabilità, invece, è la tendenza del singolo soggetto a farsi influenzare da ciò che decide la folla: egli non è consapevole di ciò che fa, si comporta quasi come un automa sotto la volontà della massa. L'uomo che vede la folla picchiare l'uomo violento dell'esempio di prima, si mette anche lui



ad alzare le mani sullo sconosciuto, in modo inconsapevole: il suo comportamento è un mero riflesso delle azioni che vede compiere attorno a lui e fungerà da esempio per un altro individuo che, vedendolo, inizierà anche lui a picchiare. Si innesca un circolo vizioso di totale irresponsabilità che è difficile da “raffreddare”, specie quando un soggetto autorevole indica alla massa quale sia il capro espiatorio contro cui scagliarsi.

Si può affermare che all'interno di una massa l'individuo si comporti come un istintivo, facendo prevalere la sua parte irrazionale su quella razionale: spontaneità, violenza, ferocia, entusiasmi incontrollabili caratterizzano il suo comportamento. Dunque, l'attività psichica del singolo soggetto si modifica notevolmente quando egli viene a fare parte di una massa: l'affettività è esaltata e la capacità intellettuale momentaneamente ridotta, fatti che possono determinare gravissimi risultati, come la storia ci ha spesso insegnato.

## **2 LA TUTELA GIURIDICA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO**

### **2.1 Le origini**

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro ha sempre destato l'attenzione del nostro legislatore: si tratta di una materia oggetto d'interesse altalenante, ma pur sempre presente nell'ordinamento italiano, che negli ultimi due secoli ha subito un radicale e decisivo cambiamento. Dai primi interventi normativi di tipo repressivo, atti a proteggere l'ordine sociale più che la salute dei prestatori, si è giunti progressivamente al riconoscimento effettivo del diritto del lavoratore all'integrità fisica e alla personalità morale, grazie all'entrata in vigore della Costituzione, del Codice Civile, del Codice Penale del 1930 e successivamente dello Statuto dei Lavoratori del 1970. Non può prescindere neppure dal fondamentale ruolo assunto in materia dalla contrattazione collettiva, nonché da dottrina e giurisprudenza, che si sono sempre mostrate particolarmente attente agli specifici bisogni dei lavoratori, in continuo divenire in relazione all'evoluzione tecnologica

e ai cambiamenti economici e sociali. L'art. 4 della nostra Costituzione recita: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto».

L'art. 32 Cost, 1° comma prescrive:

«La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti».

Proprio queste norme costituzionali rappresentano il fondamento del lungo e travagliato percorso storico che ha portato, nel nostro ordinamento, al riconoscimento del diritto del lavoratore alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'esigenza di tutela in materia antinfortunistica ha iniziato ad affermarsi a gran voce negli anni '50 del secolo scorso, ma non può certamente prescindere dal suo lungo cammino preparatorio. Il problema della sicurezza sul lavoro nacque con l'esplosione della rivoluzione industriale nel XIX secolo, la quale ha comportato l'esodo e il trasferimento dalle campagne alle città,

fornendo così la manodopera necessaria per la produzione di beni e di servizi su larga scala. L'avvento della rivoluzione industriale, e con essa del capitalismo, ha determinato, da un lato, la divisione tra capitale e lavoro e, dall'altro, la contrapposizione tra lavoratore e imprenditore. Si è verificato così quel complesso di fenomeni politico-economici qualificati come "questione sociale". L'industrializzazione ha favorito un notevole progresso economico provocando però, come contraltare, un forte aumento del costo della vita con conseguente insufficiente potere d'acquisto per le esigenze più elementari di vita. Ben presto, di fronte all'insalubrità dei luoghi di lavoro e alla drammaticità delle condizioni di lavoro, emerse nei lavoratori l'ineluttabile necessità di associarsi per resistere alla "dittatura contrattuale" degli imprenditori<sup>1</sup>. Nel mentre, gli stessi poteri pubblici cominciarono ad avvertire l'urgenza di affrontare la questione sociale e la triste piaga degli infortuni sul lavoro, in crescita esponenziale. Venne così promulgata nel 1886 "La Legge di tutela del lavoro dei

---

<sup>1</sup> *M.L. CIALDELLA, Relazione L'evoluzione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.*

fanciulli negli opifici industriali, nelle cave e nelle miniere” (L.11 febbraio 1886, n. 3657), il primo provvedimento concreto in materia di lavoro, atto a limitare lo sfruttamento delle c.d. “mezze forze”. Seguì poi, nel 1893, l’emanazione della “Legge sulla polizia delle miniere” per tutelare l’incolumità degli operai. Il grande impatto morale prodotto dall’enciclica “Rerum novarum”<sup>2</sup> emanata da Leone XIII nel 1891, concernente i diritti degli operai, portò alla formazione di un’organizzazione senza scopo di lucro, formata da industriali lombardi, denominata Api (Associazione per la prevenzione infortuni sul lavoro). Lo Stato, quindi, dalla sua iniziale posizione d’indifferenza, avviò progressivamente un lento ma inarrestabile processo di tutela a favore del contraente debole del rapporto di lavoro. Nei primi anni del XX secolo, tuttavia, quel minimo di tutela legislativa esistente altro non era che lettera morta, risolvendosi nei fatti in un’irrisione: non si realizzò alcun cambiamento effettivo

---

<sup>2</sup> «...con il lavoro eccessivo o non conveniente al sesso e all’età, si reca danno alla sanità dei lavoratori; in questi casi si deve adoperare, entro i debiti confini, la forza e l’autorità delle leggi» (Rerum novarum,29).

nell'industria, anzi a ben vedere si registrò un forte aumento dei dati relativi ad infortuni e a malattie professionali.

«Infatti, le leggi sul lavoro industriale, approvate nel corso dei primi decenni dello stato post-unitario, si accontentavano di ripianare un deficit di regolazione considerato poco meno d'una fastidiosa seccatura con episodici e frammentari provvedimenti che il grosso degli interpreti ritiene incapaci di competere con la sapienza millenaria selezionata da generazioni di giureconsulti»<sup>3</sup>.

Nonché il Codice Civile del 1865, pur costituendo il primo nucleo organico di disposizioni in materia, si limitò a disciplinare il lavoro autonomo, prevedendo solo una ristretta regolamentazione delle occupazioni di tipo subordinato. Già all'epoca, Lodovico Barassi, sulla base di un'interpretazione estensiva dell'art. 1124 del predetto codice<sup>4</sup>, affermava l'obbligo del datore di «fornire un ambiente sano di lavoro e buoni istrumenti di lavoro»<sup>5</sup>. Il frammentario assetto ora

---

<sup>3</sup> U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia, Un giurista racconta, Il Mulino, Bologna, 1995, pag.62.*

<sup>4</sup> L'art. 1124 c.c. del Codice del 1865 stabiliva: «I contratti debbono essere eseguiti di buona fede ed obbligano non solo a quanto nei medesimi espresso ma anche a tutte le conseguenze che secondo la equità, l'uso o la legge ne derivano».

<sup>5</sup> L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano, Milano, 1901, pag.556*

delineato<sup>6</sup> impose al legislatore un nuovo intervento più chiaro e completo, sulla scia delle esperienze degli altri Paesi europei “più evoluti”, e in particolare del modello della Germania Bismarckiana. Dobbiamo all’allora Ministro dell’Agricoltura, dell’Industria e del Commercio Francesco Guicciardini l’approvazione della L. 17 marzo 1898, n. 80<sup>7</sup>, che introdusse il concetto di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, riaffermando la responsabilità oggettiva del datore di lavoro. Questo provvedimento ha il merito di prevedere, attraverso l’indennizzo, un sistema minimo di tutela volto a far fronte al triste dilagare degli infortuni sul lavoro, i quali lasciavano privi di mezzi di sostentamento gli operai rimasti invalidi e le famiglie dei deceduti<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> *Alfredo Pino Branca scriveva nel 1922 che il primo periodo post-unitario aveva visto «scarsi progressi della legislazione sociale nel suo primo nascere».*

<sup>7</sup> *Modificata con L. 29 giugno 1903, n. 243, successivamente ordinata nel R.D. 31 gennaio 1904, n.51.*

<sup>8</sup> *L’assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile del datore poteva essere stipulata con qualunque assicuratore, anche privato, non diversamente da quanto previsto oggi per la responsabilità derivante dalla circolazione stradale. Tale assicurazione assumeva una dimensione sociale con la conseguenza che il lavoratore infortunato, al fine di ottenere la prestazione, non doveva più provare che l’evento fosse dovuto a colpa del datore di lavoro.*

In particolare, l'assicurazione obbligatoria venne introdotta con riferimento al concetto di rischio professionale<sup>9</sup>, evidenziando l'aspetto accidentale degli infortuni e al contempo facendo gravare sull'imprenditore il rischio dell'evento. In altre parole, il datore di lavoro, che traeva utilità dall'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti, esponendoli al rischio dell'infortunio, doveva sopportare anche le conseguenze negative derivanti dal concretarsi di quel rischio. In realtà, le problematiche restarono pressoché immutate, in quanto la legge in questione prevedeva sì la tutela risarcitoria del danno a favore del lavoratore infortunato, sia per gli eventi derivati da colpa del datore di lavoro sia per quegli eventi dovuti al caso fortuito, alla forza maggiore o alla colpa non grave del lavoratore stesso, ma si trattava di una tutela limitata ad alcuni settori industriali considerati pericolosi (quali il tessile, la chimica e la metalmeccanica). L'indennizzo inoltre veniva stabilito in misura forfettaria, più bassa del risarcimento che sarebbe spettato in base al diritto comune. Nel

---

<sup>9</sup> *Il principio del rischio professionale deve ritenersi attualmente superato: l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è oggi espressione del principio della solidarietà sociale.*



1889, poi, venne assicurata in via generale la tutela dell'integrità fisica del prestatore d'opera con il "Regolamento generale per la prevenzione degli infortuni" (R.D. 18 giugno 1889, n. 230). Rimasero, tuttavia, esclusi dalla disciplina prevenzionistica l'intero settore del commercio, dell'agricoltura e gran parte delle piccole imprese industriali. Di fronte a tali interventi di natura sostanzialmente cautelare e risarcitoria<sup>10</sup>, il movimento sindacale cominciò ad attivarsi al fine di assicurare alla classe operaia livelli di tutela più elevati, non solo tramite la negoziazione collettiva, ma soprattutto facendo pressioni sui pubblici poteri per l'emanazione di leggi di protezione. I lavoratori cominciarono a ricorrere sempre più allo strumento dello sciopero per conseguire un miglioramento del proprio benessere e tenore di vita. In questo contesto, caratterizzante il primo decennio del Novecento, si venne ad assistere ad una copiosa attività legislativa volta a rendere meno precarie le condizioni ambientali di lavoro. Si pensi alla Legge sulla tutela delle donne e dei fanciulli (L. 19 giugno

---

<sup>10</sup> *I diversi progetti legislativi del primo Novecento prevedevano esclusivamente il rimedio risarcitorio per l'evento infortunistico, inteso solo come evento derivante dal caso fortuito o colpa del datore.*

1902, n. 242), alla disciplina del lavoro nelle risaie introdotta nel 1907, all'estensione dell'obbligo di assicurazione contro gli infortuni ai lavoratori agricoli, al miglioramento dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, all'istituzione della Cassa di invalidità e vecchiaia per gli operai, fino a giungere all'istituzione del Servizio d'Ispezione del lavoro nel 1912, a seguito di un travagliato iter parlamentare.

## **2.2 La nascita dell'Ispettorato del lavoro e il periodo corporativo**

Le testimonianze dell'epoca, risultanti da rapporti ufficiali, mostrano «il poco confortante stato di applicazione della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli»<sup>11</sup>, a causa dell'insufficiente intervento statale nel settore della vigilanza. Un fatto di particolare rilievo avvenne il 15 aprile 1904 con la stipulazione a Roma della Convenzione italo-francese, relativa all'istituzione di un servizio di vigilanza, alle dipendenze dello Stato, garante dell'osservanza delle leggi in materia

---

<sup>11</sup> R. ZUCCHETTI, *Storia normativa sicurezza. La nascita del Corpo degli Ispettori del lavoro ai primi del '900*, in *Quotidiano Sicurezza*, 13 ottobre 2011.

di lavoro, alla stregua del modello francese<sup>12</sup>. Al fine di dare attuazione a tale impegno internazionale, l'On. Rava<sup>13</sup> nel 1905 presentò alla Camera dei Deputati il primo disegno di legge per l'istituzione dell'Ispettorato Del Lavoro, respinto a scrutinio segreto. Sulla scia del disegno di legge presentato dal nuovo Ministro Cocco Ortu nel 1906<sup>14</sup>, istitutivo dei primi tre Circoli di ispezione di Torino, Milano e Brescia, si giunse all'approvazione della L. 22 dicembre 1912, n. 1361: l'atto ufficiale di istituzione dell'Ispettorato dell'Industria e del Lavoro. Si trattava di un organo tecnico, direttamente dipendente dal Ministero, al quale vennero attribuite sia le funzioni obbligatorie di controllo sulla corretta ed effettiva applicazione delle leggi del lavoro e di studio dei problemi degli

---

<sup>12</sup> L' art. 4 della suddetta Convenzione recitava: «Al momento della firma della presente convenzione il Governo italiano assume l'impegno di completare l'organizzazione in tutto il regno, e più in particolare nelle regioni in cui il lavoro industriale è sviluppato, di un servizio di ispezione operante alle dipendenze dello Stato e in grado di fornire, per l'applicazione delle leggi, garanzie analoghe a quelle che presenta il servizio di ispezione del lavoro in Francia».

<sup>13</sup> Ministro dell'Agricoltura, Industria e Commercio del Regno d'Italia nei Governi Giolitti II, Tittoni e Fortis I (1903-1905).

<sup>14</sup> Nello stesso anno, fu prevista «una maggior assegnazione per il servizio di vigilanza per l'applicazione delle leggi operaie» e fu autorizzata una spesa straordinaria per il Ministero dell'Agricoltura, Industria e Commercio al fine di dare esecuzione alla Convenzione del 1904 (L. 19 luglio 1906, n.380).

operai, sia le funzioni facoltative di prevenzione e risoluzione pacifica dei conflitti, su richiesta di parte.

L'art. 2 della presente legge attribuì agli ispettori poteri di visita e accertamento, nonché sancì la sanzione penale in caso di violazione dell'obbligo di "obbedienza" verso questi<sup>15</sup>.

Insieme al successivo R.D. 27 aprile 1913, n. 431, che conferì agli ispettori l'ulteriore funzione di consulenza, la Legge 1361/1912 costituì il fondamento normativo dell'attività istituzionale dell'Ispettorato del lavoro, all'epoca ancora strutturato all'interno del Ministero dell'Agricoltura, Industria e Commercio.

Solo con il R.D. 3 giugno 1920, n. 700, infatti, fu istituito il nuovo e autonomo Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. In seguito, con l'avvento del regime corporativo, l'Ispettorato del lavoro conservò le sue funzioni originarie, acquisendone anche di nuove, mutò però nel 1929 il suo nome in "Ispettorato delle Corporazioni".

---

<sup>15</sup> *Nel corso dei lavori parlamentari per l'approvazione della L. n.1361/1912, l'On. Filippo Turati pronunciò una breve dichiarazione relativa al profilo professionale dell'Ispettorato: «trattasi di personale che deve essere dotato di prontezza, resistenza fisica quasi militare, di cultura varia e agilità intellettuale, propria a seguire i rapidi progressi delle industrie e a sentire e risolvere problemi nuovi e sottili(...), un personale così altamente qualificato, così diverso dal tipo tradizionale del burocrate esecutivo».*

Nel ventennio fascista si realizzò una cospicua produzione legislativa volta alla totale regolamentazione, espressione della volontà dell'epoca di bloccare il dilagare del conflitto sociale. In particolare, fu soppressa la libertà sindacale e al contempo venne istituito un sindacato unico, quello fascista, quale esclusivo titolare dei poteri di rappresentanza dei lavoratori e perciò legittimato alla stipulazione di contratti collettivi dotati di efficacia erga omnes.

Le nuove leggi si mostrarono maggiormente interessate alla tutela del prestatore d'opera nel campo previdenziale, assistenziale e igienico-sanitario, come dimostrato dal R.D. 23 luglio 1913, n. 998, che introdusse misure volte ad assicurare adeguate condizioni igieniche nei cantieri delle grandi opere pubbliche e dal successivo R.D. 19 marzo 1923, n. 692, che limitò l'orario di lavoro di impiegati e operai addetti al settore industriale e commerciale ad 8 ore giornaliere e a 48 ore settimanali.

Oggetto di particolare interesse fu soprattutto la protezione di donne e fanciulli: furono approvate specifiche disposizioni sul trasporto e

sollevamento pesi e una serie di tabelle relative alle occupazioni cui era vietato adibire le donne minorenni.

Nel 1929<sup>16</sup> la tutela contro le malattie professionali si affiancò a quella contro gli infortuni sul lavoro, estesa ormai anche ai lavoratori dell'agricoltura: tutela quest'ultima che andava assumendo sempre più caratteristiche pubblicistiche definite. Il R.D. 23 marzo 1933, n. 264 istituì un ente pubblico predecessore dell'attuale INAIL: l'Istituto Nazionale Fascista per l'Assicurazione contro gli infortuni e sul Lavoro (I.N.F.A.I.L.), sorto dall'unificazione della preesistente Cassa Nazionale Infortuni, dotata solo di funzioni di garanzia e delle Casse private di assicurazione. Da un lato venne poi introdotto il principio dell'automaticità delle prestazioni, in forza del quale i lavoratori infortunati o affetti da malattia professionale avevano diritto alla prestazione indipendentemente dalla circostanza che il datore abbia versato i contributi dovuti. Dall'altro fu dato maggior risalto alle

---

<sup>16</sup> *D.lgs. lgt. 23 agosto 1917, n.1450 e R.D. 13 maggio 1929, n.928.*

prestazioni sanitarie volte al recupero della capacità lavorativa dell'infortunato, più che al risarcimento del danno<sup>17</sup>.

Un momento cruciale fu costituito dall'entrata in vigore del nuovo codice penale, il c.d. Codice Rocco, approvato con R.D. 19 ottobre 1930, n.1398, il quale introdusse, agli artt. 437 e 451 c.p. ancora oggi in vigore, i primi reati in materia di sicurezza sul lavoro. Si tratta di fattispecie di natura preventivo cautelare, aventi ad oggetto i beni giuridici della vita e dell'integrità fisica, strutturate secondo il modello dei reati di c.d. pericolo presunto, nel senso che il pericolo per la pubblica incolumità non è espressamente menzionato, bensì presunto dal legislatore al verificarsi della condotta vietata. Accanto a tali figure delittuose, il Codice Rocco disciplinò anche i c.d. reati di danno<sup>18</sup>, quali "omicidio colposo" e "lesioni personali colpose", rispettivamente agli artt. 589 e 590 c.p., prevedendo inoltre un

---

<sup>17</sup> Furono introdotti anche altri principi fondamentali relativi alla tutela del lavoratore, quali: la costituzione automatica del rapporto assicurativo, l'erogazione delle prestazioni sanitarie di cura e riabilitazione e una nuova disciplina relativa all'assistenza degli invalidi e alla tutela dei familiari del lavoratore deceduto per causa di lavoro (R.D. 17 agosto 1935, n.1765).

<sup>18</sup> G. MARINUCCI - E. DOLCINI, *Manuale di diritto penale*, Milano, 2004, cit. pag. 206 si definiscono reati di danno: «i fatti che compromettono l'integrità dei beni (ad esempio, è il caso della vita umana nei reati di omicidio o dell'incolumità individuale nelle lesioni personali)».

aumento edittale della pena, nel caso in cui tali reati fossero stati commessi in violazione delle norme volte alla prevenzione di infortuni sul lavoro (o delle norme sulla circolazione stradale)<sup>19</sup>.

Non fu di minore importanza l'entrata in vigore del Codice Civile, approvato in pieno conflitto mondiale con R.D. 16 marzo 1942, n. 262, il quale pose all'art. 2087 c.c. il principio su cui si fonda l'attuale sistema prevenzionistico, ossia quello della "tutela delle condizioni di lavoro", facendo così sorgere un vero e proprio obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro. La norma in esame si era posta in astratto l'obiettivo di garantire «la massima sicurezza tecnologicamente possibile»<sup>20</sup>, anche se nella pratica ha fallito nel suo intento: la sua funzione previdenziale è stata, infatti, oscurata dalla tutela risarcitoria, nel senso che tale disposizione in realtà è stata utilizzata in sede giudiziaria dal lavoratore per ottenere il risarcimento del danno derivante dalla violazione dell'obbligo di sicurezza da parte del datore. Le predette norme hanno costituito le fondamenta dell'attuale

---

<sup>19</sup> Si tratta di due circostanze aggravanti speciali previste dagli artt. 589 comma 2 e 590 comma 3.

<sup>20</sup> L. GALANTINO., *Diritto del lavoro pubblico*, Torino, 2014, cit. pag. 198.



disciplina penalistica e privatistica in materia di sicurezza sul lavoro, costantemente arricchita dall'apporto di dottrina e giurisprudenza. Disciplina questa che deve essere esaminata e letta alla luce dei principi fondamentali sanciti nella nostra Costituzione, la quale entrata in vigore il 1° gennaio 1948, in un clima ricco di polemiche e di contrasti economici e sociali, caratterizzanti il secondo dopoguerra, rispecchia a pieno le istanze del popolo italiano. Lo spirito sociale, sotteso alla Carta Costituzionale, emerge con chiarezza sin dall'articolo 1:

«L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro».

Il lavoro viene, dunque, rappresentato come nucleo centrale dell'organizzazione statale.

L'art. 4 Cost. lo tutela, poi, come diritto, riconoscendolo al tempo stesso come dovere di ogni individuo, al fine di concorrere al «progresso materiale o spirituale della società». La tutela del prestatore d'opera ormai non è più limitata all'ambito del lavoro subordinato, infatti l'art. 35, 1° comma Cost. recita: «La Repubblica

tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni», confermando così un principio già accolto nel nostro ordinamento all'art. 2060 del codice civile.

In particolare, la Legge Biagi (d.lgs. n. 276/2003) ha introdotto un sistema di tutela a favore di quelle categorie di lavoratori “sotto protette”, come i lavoratori parasubordinati e i lavoratori a progetto. La nostra Costituzione sancisce, inoltre, il principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, all'art. 36, e il principio di parità tra lavoratore e lavoratrice, all'art. 37, prevedendo particolari garanzie a favore della lavoratrice madre e dei minorenni.

L'art. 38 è, invece, dedicato al sistema previdenziale e assistenziale, e precisamente attribuisce allo Stato il compito di assicurare e prevedere mezzi adeguati nonché di predisporre istituti e organi diretti a garantire ai cittadini, che si trovano in condizioni di bisogno, il mantenimento e l'assistenza sociale. Dunque, la tutela dei soggetti sprovvisti dei mezzi necessari per vivere non è più rimessa alle categorie interessate «né può più essere considerata un'attività graziosa dello Stato, bensì costituisce un'espressione necessaria della

solidarietà di tutta la collettività»<sup>21</sup>. L'esame di tale disposizione non può prescindere dal principio più generale sancito all'art. 3, secondo cui lo Stato ha il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Gli artt. 39 e 40 Cost. sanciscono rispettivamente il principio della libertà sindacale e il diritto di sciopero.

La prima norma costituzionale ha sollevato, però, un dibattito dottrinale e giurisprudenziale a causa della mancata attuazione del 4° comma, relativo al riconoscimento della personalità giuridica dei sindacati registrati e alla loro conseguente possibilità di stipulare contratti collettivi avente efficacia erga omnes<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> M. PERSIANI, *Diritto della previdenza sociale*, Padova, 2014, cit. pag. 14.

<sup>22</sup> L'art. 39, 4° comma Cost prescrive: «I sindacati registrati hanno personalità giuridica. possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

L'applicazione di tale disposizione avrebbe potuto comportare interferenze dello Stato nella contrattazione, che le organizzazioni sindacali hanno preferito evitare. È rimasto inattuato anche l'art. 46 Cost., il quale riconosce ai lavoratori il «diritto a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge, alla gestione delle aziende». Assume un particolare rilievo l'art. 41 Cost., il quale prescrive che l'iniziativa economica privata, è sì libera, ma «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e in modo da recare danno alla sicurezza, libertà e alla dignità umana». In altre parole, la salvaguardia della salute dei lavoratori non può essere subordinata a scelte tecniche e gestionali dell'imprenditore, fermo restando che quest'ultimo gode di una piena autonomia organizzativa dell'attività produttiva.

La Costituzione tutela poi la salute quale «fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività», il quale rientra tra i diritti inviolabili dell'uomo di cui all'art. 2 Cost.

La giurisprudenza<sup>23</sup> ha ampliato la portata di questo dispositivo, affermando che tale diritto non riguarda solo la garanzia della vita e dell'incolumità fisica ma si presenta anche «come un vero e proprio diritto ad un ambiente salubre»<sup>24</sup> .

Il diritto alla salute è un diritto sociale, oggetto di grande attenzione da parte della giurisprudenza nonché centro di numerose direttive europee e del T.U. della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro del 2008. Il riconoscimento di questo diritto fondamentale ha, infatti, posto le premesse per giungere ai più elevati livelli di protezione del prestatore d'opera e di prevenzione degli infortuni sul lavoro, vigenti attualmente.

### **2.3. Il Decreto Legislativo del 19 settembre 1994, n. 626**

Un vero salto di qualità in materia di sicurezza e di salute sul lavoro si ebbe grazie all'attivismo europeo registratosi negli anni '80-90 con

---

<sup>23</sup> Cass. Civile Sez. Unite, 6 ottobre 1979, n. 5172, in Riv. infortuni, 1980, pag. 29.

<sup>24</sup> Corte Costituzionale, 17 dicembre 1987, n. 641, in G.U., 1998: «L'ambiente è un bene immateriale unitario a varie componenti ciascuna delle quali può costituire oggetto di cura e tutela»

l’emanazione di numerose direttive europee. Le basi della normativa antinfortunistica, in realtà, erano già state poste dal Trattato di Roma, costitutivo della Comunità Europea, ratificato dagli Stati fondatori il 25 marzo del 1957, il quale si poneva l’obiettivo di garantire un «miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera»<sup>25</sup> .

Nello stesso anno, venne fondata l’EURATOM, l’organizzazione internazionale per il coordinamento delle energie nucleari tra gli Stati, con lo scopo di apportare un miglioramento economico e sociale nonché di sviluppare il livello occupazionale e le condizioni di vita dei lavoratori.

Il legislatore europeo, tuttavia, era ancora concentrato più sull’aspetto economico che su quello umanitario, e in particolare sulla creazione del mercato unico e sulla libera circolazione delle merci. Solo nel 1974, con l’adozione del “Programma d’azione sociale”, venne dato maggior rilievo alla libera circolazione dei lavoratori.

---

<sup>25</sup> Art. 117 Trattato di Roma.

La vera svolta avvenne nel 1987 con l'entrata in vigore dell'Atto Unico Europeo, il quale modificando il Trattato di Roma, ha accelerato il processo decisionale del Consiglio Europeo nelle materie sociali, non richiedendo più l'unanimità dei consensi bensì la maggioranza qualificata. Esempio di ciò è proprio l'emanazione della fondamentale direttiva "madre" n. 89/391/CEE e delle otto successive direttive emanate tra anni '89-90<sup>26</sup>. La suddetta direttiva, la cui analisi è rimandata ai capitoli successivi, ha innovato profondamente la materia, ottenendo risposte favorevoli dai vari paesi europei in termini di esecuzione.

La disciplina antinfortunistica è stata, poi, completata dalla successiva direttiva 91/383/CEE, la quale ha sancito una serie di principi in materia di informazione, formazione e sorveglianza medica dei lavoratori. Il suo campo di applicazione si estende, ai sensi dell'art. 1, anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato e ai lavoratori somministrati: l'obiettivo primario della direttiva è, infatti, quello di

---

<sup>26</sup> La direttiva n. 89/654, prescrizioni minime di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; n. 89/655, requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso delle attrezzature di lavoro; n. 90/269, prescrizioni minime per la movimentazione manuale dei carichi; n. 90/270, prescrizioni minime per l'uso dei videoterminali; n. 90/394, protezione dei lavoratori contro i rischi da esposizione ad agenti cancerogeni; n. 90/679, protezione dei lavoratori contro i rischi da agenti biologici.

garantire a tali lavoratori lo stesso livello di protezione in materia di salute e sicurezza di cui godono gli altri prestatori dell'impresa. Le direttive in esame hanno fissato una serie di principi, standard e obblighi il cui rispetto è garantito non più solo dal datore di lavoro, quale garante e responsabile degli eventi dannosi, ma anche dal lavoratore, il quale per mezzo dell'informazione e della formazione è in grado di salvaguardare la propria salute e sicurezza. In questo contesto normativo, si inserisce il d.lgs. n. 626/1994 in recepimento della direttiva 89/391/CEE<sup>27</sup>. Il presente decreto segna lo spartiacque tra la prevenzione c.d. tecnologica<sup>28</sup> e il nuovo sistema di sicurezza "soggettiva" che pone l'uomo, anziché la macchina, al centro dell'organizzazione della sicurezza in azienda. Tale provvedimento si caratterizza per una maggior tecnicità e specificità rispetto alla precedente disciplina, coinvolgendo tutti i settori produttivi. Tuttavia, non viene abrogata la previgente normativa, anzi resta fermo il

---

<sup>27</sup> La direttiva 89/391/CEE fissa gli standard minimi che gli Stati membri devono necessariamente rispettare, precisando all'art. 1 paragrafo 3 che «questa non pregiudica le disposizioni nazionali e comunitarie, vigenti o future, che sono più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro».

<sup>28</sup> La prevenzione c.d. tecnologica, introdotta dai d.p.r. del 1955 e 1956, è stata abrogata esplicitamente dal d.lgs. n. 106/2009, decreto correttivo del T.U. del 2008.



principio di prevenzione in forza del quale i macchinari e gli ambienti devono possedere requisiti tali da assicurare oggettivamente la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Al contempo, sono introdotti una serie di nuovi principi e istituti, tra cui la sorveglianza sanitaria con l'introduzione del medico competente, nominato dal datore di lavoro. In particolare, vengono codificati i principi dell'informazione, della formazione e della partecipazione attiva dei lavoratori alla sicurezza nel luogo di lavoro, con l'attribuzione di un nuovo ruolo al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

( RLS ).

Il decreto del 1994 sancisce, da un lato, il dovere di ciascun lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella dei soggetti su cui possano ricadere gli effetti negativi della propria azione o omissione e, dall'altro, l'obbligatorietà di un servizio di prevenzione aziendale: il datore ha l'obbligo di costituire in azienda

una stabile struttura di consulenza in grado di garantire un'adeguata tutela antinfortunistica.

Precisamente, l'art. 4 impone al datore di valutare i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, «in relazione alla natura dell'attività dell'azienda» e di adottare tutte le misure necessarie per prevenirli. Inoltre, il datore di lavoro è responsabile penalmente per la mancata formazione e istruzione dei lavoratori in ordine ai processi e mezzi utilizzati per l'esecuzione della prestazione in sicurezza. In conclusione, il d.lgs. n. 626/1994 richiede una partecipazione attiva sia del datore di lavoro che dei lavoratori, fondata sull'affidamento reciproco, ma un tale modello mal si concilia con il sistema italiano delle relazioni industriali caratterizzato da un'eccessiva conflittualità<sup>29</sup>. Il decreto, nonostante la sua portata innovativa, non è riuscito, però, a garantire un'effettiva applicazione della normativa antinfortunistica, con il conseguente aumento degli infortuni sul lavoro, anche a causa della scarsa efficienza del sistema sanzionatorio.

---

<sup>29</sup> M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, 2006.

#### **2.4. Verso il TU: La Legge Delega del 3 agosto 2007, n. 123**

In un contesto disorganico caratterizzato da caos normativo, leggi di attuazione tardive e dubbi interpretativi, emerse sempre più l'esigenza di una razionalizzazione e di uno svecchiamento della disciplina antinfortunistica.

L'intervento tanto atteso<sup>30</sup> si ebbe nel 2007, con la legge delega del 3 agosto 2007, n. 123, intitolata "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa", che ha permesso di superare la situazione di stallo creatasi con il d.lgs. 626/1994, il quale non era riuscito a garantire livelli adeguati di protezione. Tale legge delega non ha rappresentato di certo una novità nel campo antinfortunistico: il legislatore già nel 1978, e successivamente nel 2003, aveva delegato il Governo ad emanare, entro nove mesi, uno o più decreti allo scopo di riorganizzare e riordinare l'intera normativa antinfortunistica. Le predette deleghe non portarono, però, ai risultati sperati. In particolare,

---

<sup>30</sup> La legge delega n. 123/2007 è stata approvata con un ampio assenso, anche da parte dell'opposizione.

la legge n. 229/2003 aveva previsto uno schema di testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, approvato dal Senato nel corso della XIV legislatura, ma poi ritirato dal Governo a causa delle critiche espresse dal Consiglio di Stato circa il riparto delle competenze tra Stato e Regioni. Proprio in virtù di tali esperienze negative, inizialmente la legge delega del 2007 fu vista con una certa diffidenza e sfiducia, data la sua ampia portata innovativa, con particolare riguardo all'esteso campo di applicazione oggettivo e alle novità introdotte sul piano sanzionatorio. La legge delega n. 123/2007 ha operato su due piani<sup>31</sup>: in primis, all'art. 1 sono stati sanciti i principi e i criteri direttivi per il riordino e il coordinamento della disciplina vigente in tema di sicurezza e salute sul lavoro, nel rispetto della normativa comunitaria e internazionale, da attuare attraverso l'adozione di uno o più decreti legislativi. In particolare, richiamiamo la "clausola di salvaguardia"<sup>32</sup>, contenuta al 3° comma dell'art. 1, in

---

<sup>31</sup> M. LAI, *Relazione La sicurezza del lavoro tra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive. Commento alla legge n. 123 del 3 agosto 2007*, Centro Studi CISL.

<sup>32</sup> Tale previsione sembra ispirarsi alle clausole di non regresso contenute nelle direttive comunitarie.

forza della quale i decreti di attuazione non possono prevedere un abbassamento dei livelli di tutela né una riduzione dei diritti<sup>33</sup>.

In secondo luogo, negli artt. dal 2 al 12<sup>34</sup> sono state introdotte una serie di disposizioni immediatamente precettive di modifica e di completamento della normativa vigente. L'obiettivo primario del provvedimento era quello di coordinare i diversi soggetti operanti in materia attraverso un approccio basato sul "tripartitismo", principio già affermato in ambito OIL<sup>35</sup>, che implica momenti di confronto tra istituzioni e organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, in un'ottica di integrazione e non di sovrapposizione dei ruoli. Si tratta di una novità sostanziale, in quanto il nostro ordinamento è stato da sempre caratterizzato dalla scarsa diffusione di dialoghi tra parti sociali ed istituzioni. Un ulteriore aspetto innovativo sta nella previsione di una semplificazione della disciplina antinfortunistica, al

---

<sup>33</sup> Inoltre, nell'emanare i decreti di attuazione, il Governo deve rispettare la procedura predisposta dalla legge n. 400/1998, secondo cui la proposta deve essere rivolta al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, della salute, delle infrastrutture, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, della giustizia e delle politiche europee.

<sup>34</sup> Il testo unico del 2008 ha abrogato espressamente gli artt. 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge delega n. 123/2007.

<sup>35</sup> L'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), con la convenzione n. 187/2006, aveva promosso un miglioramento della normativa antinfortunistica, in un'ottica di collaborazione tra Stati e parti sociali.

fine di adeguarla alle concrete e mutevoli esigenze delle realtà aziendali. In particolare, il legislatore delegato ha avvertito la necessità di attuare una semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di sicurezza, allo scopo di facilitare i piccoli e medi imprenditori con l'unificazione documentale. Inoltre, la legge delega, ha il merito di aver esteso il suo campo di applicazione a tutti i settori di attività, tenendo conto della «specificità di settori e ambiti lavorativi», e «a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati»<sup>36</sup>, prevedendo una tutela specifica per determinate categorie di prestatori. Precisamente, è stato introdotto «il concetto di universalità del diritto alla sicurezza, il quale si estende al di là del rapporto di lavoro subordinato tipico, interessando anche il lavoro c.d. flessibile e il lavoro autonomo»<sup>37</sup>.

Dal punto di vista sanzionatorio, la legge delega si è posta l'obiettivo di inasprire notevolmente le sanzioni<sup>38</sup> e introdurre un sistema premiale per le imprese rispettose degli obblighi di sicurezza previsti

---

<sup>36</sup> Art. 1, lett. b) e c) della legge delega.

<sup>37</sup> A. MORRONE - F. FEDELI, *La sicurezza sul lavoro per argomenti*, Roma, 2010.

<sup>38</sup> Richiamiamo la Legge finanziaria del 2007, la quale ha quintuplicato gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione delle norme in materia di lavoro.

dalla legge<sup>39</sup>. Un particolare rilievo è stato attribuito alla responsabilità non solo del datore di lavoro, ma soprattutto degli altri soggetti destinatari dell'obbligo di sicurezza, quali il dirigente e il preposto. In particolare, sono state modulate le sanzioni in funzione del rischio, valorizzando il sistema introdotto dal precedente d.lgs. 758/94, fondato sul principio del c.d. invito a adempiere; mentre non è stata apportata alcuna modifica alla disciplina previgente con riguardo ai “reati minori”, inquadrati come contravvenzioni e puniti, dunque, con le sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda, in caso di infrazioni lesive di “interessi generali dell'ordinamento”<sup>40</sup>.

Allo stesso modo, è rimasta ferma, anche, la rilevanza penale delle sanzioni previste dagli artt. 589 e 590 c.p., in caso di violazione delle norme di sicurezza. Una particolare novità in merito è costituita dall'introduzione del dovere del pubblico ministero di dare comunicazione immediata all'INAIL circa l'esercizio dell'azione

---

<sup>39</sup> Con riguardo al sistema premiale, la legge delega ha previsto in favore dei datori di lavoro, per il biennio 2008-2009, un credito d'imposta in misura massima del 50% delle spese sostenute per percorsi e programmi di formazione dei lavoratori sulla sicurezza.

<sup>40</sup> L'art. 1, comma 2, lett. m), specifica che gli interessi generali dell'ordinamento devono essere «individuati in base ai criteri ispiratori degli artt. 34 e 35 della l. 24 novembre 1981, n. 689».

penale per i delitti di lesioni colpose e omicidio colposo ex artt. 589-590 c.p., dai quali sia derivato l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale, permettendo così all'ente di costituirsi in giudizio come parte civile ed esercitare l'azione di regresso.

In più, è stato riconosciuto il diritto di intervenire nel processo anche alle organizzazioni sindacali e alle associazioni dei familiari in caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro.

La legge delega si è occupata anche della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, già disciplinata dal d.lgs. n. 231/2001, estendendola anche alle ipotesi di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione della normativa antinfortunistica.

Inoltre, il legislatore delegato si è preoccupato di chiarire come la violazione della normativa prevenzionistica produca effetti anche sul rapporto di lavoro: il datore può esercitare, infatti, il suo potere disciplinare nei confronti del lavoratore che non osservi le norme di legge e quest'ultimo, dal canto suo, ha diritto di astenersi dall'esecuzione della prestazione di lavoro, in condizioni che non gli



garantiscono la salute e la sicurezza. Infine, la legge n. 123/2007 ha previsto un riassetto delle figure professionali di prevenzione. In particolare, ha rafforzato il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al quale il datore deve consegnare il documento di valutazione dei rischi e il registro degli infortuni sul lavoro; ha introdotto la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo; ha potenziato le funzioni degli organismi paritetici<sup>41</sup>, al fine di un maggior coinvolgimento delle parti sociali nella gestione della sicurezza. Il legislatore delegato prende infatti coscienza del fatto che quest'ultima non può prescindere dall'effettiva partecipazione dei soggetti interessati alla sicurezza stessa e, al contempo, valorizza il ruolo della contrattazione collettiva<sup>42</sup>, anche al fine di realizzare un coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività e delle politiche in materia di salute e sicurezza. Il legislatore delegato, dunque, non ha tralasciato alcun aspetto della

---

<sup>41</sup> La legge delega attribuisce agli organismi paritetici la funzione di cooperare allo sviluppo prevenzionistico dell'impresa e di effettuare controlli sull'applicazione effettiva della normativa antinfortunistica.

<sup>42</sup> L'art. 1, comma 2, lett. l), pone l'obiettivo della «valorizzazione di accordi aziendali, territoriali e nazionali, nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro(..), dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, al fine del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente».

disciplina antinfortunistica, introducendo delle novità anche per il contrasto del lavoro irregolare e per gli appalti edili, settori questi da sempre caratterizzati da elevate percentuali di infortuni sul lavoro. In sostanza, la legge del 2007 ha il merito di aver razionalizzato e innovato la disciplina della sicurezza nei luoghi di lavoro, avviando quel processo riformatore da sempre atteso, che ha portato all’emanazione del Testo Unico del 2008.

## **2.5. Il Testo Unico della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n. 81**

La legge delega n. 123/2007 ha permesso al Governo di affrontare una serie di questioni emerse in materia antinfortunistica, e solo dopo un anno, ha portato all’emanazione del d.lgs. del 9 aprile, n. 81/2008, meglio noto come “Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, il quale ha abrogato il precedente d.lgs. n. 626/1994.

La finalità principale del T.U. è di riforma e di riassetto della disciplina vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro, in attuazione all'art. 1 della legge delega n. 123/2007, nel rispetto della normativa comunitaria e internazionale nonché in ottemperanza all'art. 117 Cost. e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano. Con specifico riguardo all'art. 117, comma 5°, Cost, le disposizioni del testo unico si applicano solo nelle regioni e nelle province autonome che non abbiano ancora adottato una propria normativa in materia di salute e sicurezza.

L'obiettivo è quello di garantire livelli minimi di tutela grazie all'intervento statale, senza però che sia invaso il campo d'azione delle Regioni, le quali possono introdurre delle deroghe alla disciplina generale solo in senso migliorativo. Il T.U., corretto e integrato dal successivo d.lgs. n. 106/2009, ha armonizzato e razionalizzato la massa delle disposizioni legislative emanate negli ultimi cinquant'anni che avevano reso incerta l'applicazione delle misure antinfortunistiche. La salute e la sicurezza sul lavoro, infatti, fino a

quel momento erano state disciplinate sostanzialmente sotto due aspetti: i d.p.r. degli anni '55 e '56 avevano introdotto una prevenzione di tipo tecnologico, incentrata sui macchinari e le attrezzature all'interno dei locali aziendali; mentre la normativa degli anni '90 si era concentrata sugli aspetti di natura comportamentale, disciplinando gli obblighi formativi e informativi nei confronti del lavoratore ed individuando i soggetti responsabili della prevenzione.

Il nuovo decreto abroga, non solo il d.lgs. n. 626/1994, ma anche una parte della normativa degli anni Cinquanta, al dichiarato scopo di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori su tutto il territorio nazionale, imponendo il rispetto di livelli minimi essenziali delle prestazioni relative ai diritti civili e sociali.

Il Testo Unico è composto da 306 articoli, suddivisi in tredici titoli, ognuno dei quali è dedicato sia a tematiche generiche riguardanti tutte le imprese sia ad argomenti più tecnici e specifici, sulla scia del modello delle direttive europee degli anni '89 e '90.

A ciò si aggiungono oltre 50 allegati, nei quali sono inserite alcune disposizioni contenute in decreti preesistenti, ora abrogati. La nuova normativa disciplina gli aspetti più vari: dai luoghi di lavoro e le attrezzature di protezione individuale ai cantieri edili e la segnaletica, dalla protezione dai rischi derivanti dall'uso di sostanze pericolose fino alla materia penale. Con particolare riguardo al contenuto, esso rispecchia pienamente i principi e gli obiettivi posti dalla legge delega n. 123/2007: disciplina e ridisegna, infatti, alcune figure professionali, tra cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il dirigente e il preposto, gli organismi paritetici.

Inoltre, il T.U. si sofferma in particolar modo sull'aspetto organizzativo della sicurezza sul lavoro, esplicitando dettagliatamente gli obblighi e le connesse responsabilità gravanti sul datore di lavoro, quale soggetto che «esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e di servizi»<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Art. 2082 c.c.

Proprio in virtù del carattere organizzativo dell'attività imprenditoriale, il datore è tenuto all'adempimento di una serie di obblighi comportamentali e formativi di natura tecnica, tra i quali spicca soprattutto il dovere di valutazione dei rischi e di redazione del relativo documento, a norma dell'art. 28 T.U. Il Testo Unico ha anche il merito di aver codificato per la prima volta l'istituto, di matrice giurisprudenziale, della "delega delle funzioni", regolamentandone all'art. 16 sia i requisiti che gli effetti giuridici. In realtà, già in passato il d.lgs. n. 626/1994, come novellato dal d.lgs. n. 242/1996, si era soffermato marginalmente su tale materia, negando al datore la possibilità di delegare alcune sue funzioni.

Il decreto del 2008 mantiene in parte tale divieto, pur ampliando gli adempimenti delegabili. L'art. 17 del Testo Unico individua, infatti, una serie di obblighi che, per l'importanza e la stretta connessione con le politiche aziendali, restano attribuiti al potere-dovere del datore di lavoro, quali la valutazione dei rischi e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione protezione.

In realtà, una possibile deroga al principio della “non delegabilità” della nomina del RSPP si può rinvenire all’art. 31, comma 8, T.U., il quale prevede la possibilità per le aziende con più unità produttive e per i gruppi di imprese di istituire una “struttura centralizzata” che svolga i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione. Tale norma è stata interpretata nel senso che il datore, anziché designare direttamente il RSPP, come imposto dall’art. 17, può rivolgersi alla struttura centralizzata per tale nomina. In ogni caso, resta in capo al datore di lavoro il dovere di vigilare sul corretto adempimento da parte dei soggetti delegati delle funzioni trasferite: dunque la responsabilità continua a gravare sull’imprenditore in caso di carenze in relazione alle quali il delegato non ha alcuna capacità di intervento.

La Corte di Cassazione<sup>44</sup> in merito ha precisato che «il datore è il garante dell’incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale del lavoratore» con la conseguenza che, qualora non adempia agli obblighi di tutela, non è esente da responsabilità, in forza del principio sancito all’art. 40 c.p. secondo cui «non impedire un evento

---

<sup>44</sup> Cass. Pen. Sez. IV, 29 gennaio 2009, n. 4123, in Riv. infortuni, 2009, pag. 15.

che si ha l'obbligo di impedire equivale a cagionarlo». Anche se il legislatore non si è preoccupato di specificare cosa debba intendersi per “delega delle funzioni”<sup>45</sup>, è ormai pacifica la sua qualificazione come atto negoziale, la cui efficacia è condizionata all'accettazione dell'incarico, e che costituisce in capo al soggetto delegato un'autonoma sfera funzionale.

In ogni caso, il T.U. richiede espressamente che la delega risulti da un atto scritto avente data certa e sia conferita a un soggetto dotato di una specifica competenza ed esperienza nel settore della sicurezza, anche esterno all'organigramma aziendale.

Si deve considerare, infine, che il Testo Unico è “figlio” del contesto storico in cui è stato emanato, caratterizzato da forti pressioni politiche dovute al verificarsi di alcuni fatti luttuosi<sup>46</sup>, che avevano reso indispensabile, anche sul piano etico, l'introduzione di standard di sicurezza più elevati. Il nuovo provvedimento ha, infatti, inasprito

---

<sup>45</sup> *Nella pubblica amministrazione la delega deve avere la forma del provvedimento.*

<sup>46</sup> *Il caso più noto è il caso ThyssenKrupp ha riguardato la morte di sette lavoratori a seguito di un incendio scoppiato nel 2007 nella sede di Torino.*



le sanzioni penali in caso di violazione della normativa antinfortunistica e ha disciplinato anche la c.d. responsabilità amministrativa degli enti, già trattata dal d.lgs. n. 231/2001.

Tuttavia, il legislatore delegato non ha recepito tutti i suggerimenti forniti dalla “Commissione Tofani” d’inchiesta del Senato, la quale era stata incaricata di indagare sul fenomeno delle c.d. “morti bianche”. Solo con il successivo decreto “modificativo” del 2009, il legislatore ha corretto le sviste e le imprecisioni facendo tesoro degli spunti operativi contenuti nella relazione finale della Commissione d’inchiesta. In particolare, tale Commissione aveva messo in luce l’esigenza di rendere effettivo l’intervento dell’INAIL in materia prevenzionistica e di destinare maggiori risorse economiche allo sviluppo delle misure premiali e di sostegno alla prevenzione.

Il d.lgs. n. 81/2008 è stato, infatti, ampiamente criticato dalle associazioni datoriali, con riguardo al sistema sanzionatorio che appare ancora di tipo repressivo e che prevede poche misure premiali

fondate sul criterio bonus-malus<sup>47</sup>, cioè in relazione all'andamento degli infortuni nelle singole imprese. Un ulteriore punto critico riguarda le quote minime di spesa sanitaria regionale da destinare alla prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro, in quanto mancava un riferimento preciso all'entità delle risorse da destinare a tale settore. In particolare, veniva sottolineata la necessità di predisporre misure di sostegno alle imprese che operano nel rispetto della normativa e di erogare finanziamenti agevolati alle aziende che intendano adeguare e regolarizzare le loro politiche aziendali in materia antinfortunistica. Infine, la Commissione aveva sottolineato l'esigenza di migliorare l'attività di formazione in materia di sicurezza, richiedendo una maggior interazione tra istruzione e lavoro, affinché ai giovani fossero fornite conoscenze adeguate circa i pericoli per la loro salute insiti ad alcune attività lavorative.

---

<sup>47</sup> R. ZUCCHETTI, *Storia normativa sicurezza-14: il Testo Unico 9 aprile 2008 n.81*, in *Quotidiano Sicurezza*.

### **3 GESTIRE LA CLASSE**

#### **3.1 Gruppi e dinamica di gruppo**

Il concetto di dinamica di gruppo è introdotto in psicologia da Kurt Lewin per indicare le relazioni che interessano un gruppo e che ne influenzano lo sviluppo e la condotta.

Studio appartenente, almeno all'origine, alla corrente di pensiero che si richiama alla teoria della Gestalt, ipotizza che il sistema delle relazioni e delle comunicazioni che caratterizza un gruppo possa essere considerato come una sorta di "campo", dove le forze si distribuiscono e si concentrano non casualmente per seguire

andamenti legati ad equilibri e a tensioni connesse alla vita associativa.

All'interno di un gruppo, o fra sottogruppi, si stabiliscono legami soggetti a un cambiamento che derivano da una interferenza fra le condizioni individuali, caratteristiche di ciascun partecipante, e quelle gruppali, dovute alle interazioni sociali e alle percezioni interpersonali. La dinamica di gruppo si propone quindi di analizzare l'andamento delle relazioni gruppali; la sua struttura e il suo fluire.

Nonostante i contributi offerti da diversi autori, dopo Lewin, abbiano reso molto più complesso il problema e abbiano introdotto principi interpretativi talora anche molto distanti fra loro: come quello sociometrico e quello psicoanalitico, ad esempio, possiamo dire che sia possibile evidenziare una serie di caratteri comuni che sono ritrovabili all'interno di ogni gruppo.

### **3.2. Senso di radicamento o di appartenenza**

Si tratta del sentimento connesso al sentirsi appartenente a un gruppo; condividere questo regime di appartenenza con gli altri, sentirsi bene accettato e nello stesso tempo accettare l'altro proprio in virtù di un radicamento comune. L'appartenenza dipende da alcuni fattori principali come l'identificazione e cioè la scoperta di una comune base ideologica che sta a monte dei comportamenti e dei "credo" dei membri. Questa base ideologica può essere legata a vere e proprie filosofie di vita, credenze religiose, idee politiche. Un altro importante fattore di radicamento è l'omogeneità a cui tende il gruppo, dal punto di vista esteriore e comportamentale. Non necessariamente questo porta a vestire delle divise, ma le scelte relative agli abiti, alle acconciature dei capelli, o alla scelta di alcuni dettagli (Gadget), così come l'utilizzo di un gergo linguistico speciale può costituire un modello di riferimento sulla base del quale stimare l'appartenenza a un gruppo. I comportamenti e gli atteggiamenti dei gruppi giovanili ci offrono esempi molto chiari di questo.

### **3.3. L'interdipendenza**

L'appartenere a un gruppo determina una interdipendenza fra elementi soggettivi ed elementi intersoggettivi, elementi cioè che appartengono alla intimità di ogni individuo ed altri appresi invece a contatto con il gruppo. Le motivazioni, i comportamenti, gli atteggiamenti e le modalità relazionali assumono connotazioni tali da rendere interdipendente in senso dinamico il rapporto individuo-gruppo. Possiamo sostenere che la personalità sia in parte costruita sulla base di questa trama relazionale e gruppale. Ogni soggetto appare perciò - da un simile punto di vista - inserito in diversi contesti gruppali, come la famiglia, la scuola, altre comunità, che finiscono con il concorrere a formare la personalità e a orientarla in direzioni condivise a vari livelli. A. Bauleo identifica ben quattro livelli disposti in una struttura di tipo capillare, che si sfoglia dall'interno all'esterno. Esiste un primo nucleo fondamentale della personalità, improntato in senso strettamente soggettivo, che rappresenta la matrice psico-biologica individuale su cui si stratificano via via i livelli gruppali superiori. Ma si tratta di una parte, benché importante, della struttura della personalità. Una parte sulla quale gli psicologi hanno storicamente

concentrato la loro attenzione, mettendo in luce gli aspetti che riguardano la dimensione della soggettività. La psicologia ha da sempre manifestato, e ancora manifesta, una intrinseca vocazione a proporsi come la scienza dell'individuale, dell'intimo, del segreto proprio al singolo. Per tale motivo solo recentemente si sono adeguatamente analizzati i fattori sociali che contribuiscono alla formazione della individualità e a caratterizzarla in senso personale e grupale. Alla fine dell'Ottocento autori come Théodule Ribot avevano già avuto modo di osservare quanto l'organizzazione della personalità fosse lontana dal presentare sempre e in ogni occasione una unica sfaccettatura. La personalità assumeva le sembianze di qualcosa di sfumato, scontornato, miscibile e riconducibile a diversi aspetti dell'io. O addirittura poteva assumere molte e diverse caratteristiche a seconda dei contesti di vita del soggetto. La personalità non dipenderebbe da un Io forte e strutturato, ma da una sorta di federazione di "io" minimali, coordinati e diretti, volta per volta, da quello che nella situazione risulta essere il più congeniale. Si tratta quindi di personalità "multiple", da cui Ribot deriva una sorta di

teoria del "federalismo dell'io". Nel suo volume "Le malattie della personalità" descrive addirittura soggetti con cinquanta e più diverse personalità. Ma si tratta evidentemente di una ipotesi molto lontana da quella prospettata da A. Bauleo, che non parla di personalità multiple, bensì di una personalità umana, a cui si collegano condotte, atteggiamenti, tratti del carattere, che appartengono al concorso di fattori individuali, interpersonali e sociali. Il primo livello grupppale che identifica alla base della personalità di ogni individuo è la famiglia. Indubbiamente la realtà familiare contribuisce notevolmente al definirsi dei modelli comportamentali, ma è anche profondamente influente nella determinazione dei fattori emozionali, affettivi e relazionali. Nella famiglia ogni persona ha costruito le basi della propria individuazione e pertanto è abbastanza logico pensare che aspetti della gruppalità familiare appartengano ad ogni soggetto, assimilati ai tratti più intimamente individuali, così da formare un tutt'uno unico e irripetibile, ma nello stesso tempo espressione di una gruppalità interiorizzata. Il secondo livello è rappresentato invece dalle diverse comunità frequentate dall'individuo e dalla sua famiglia.



Si tratta di entità gruppali rispetto alle quali vale il senso dell'appartenenza, per cui si manifestano i principi già illustrati in precedenza di una identificazione e di una omogeneità di gruppo. L'idea che anche il radicamento socioculturale a più piccoli o medi gruppi sociali come ad esempio le compagnie degli amici, il gruppo dei colleghi di lavoro, le comunità religiose, i gruppi politici, possa dare un contributo decisivo alla formazione della personalità è certamente più recente e dimostra come siano importanti anche i fattori interpersonali nella determinazione delle caratteristiche individuali di ognuno di noi. Il terzo livello corrisponde infine alla società nel senso più largo del termine, con le variabili ad essa connesse, relative alla organizzazione più generale della cultura e delle norme sociali di ogni popolo. Anche questo aspetto non deve essere trascurato in quanto l'appartenenza a una struttura sociale condiziona in parte la formazione della personalità, così come ha dimostrato con grande acume e chiarezza Talcott Parsons. L'ipotesi di A. Bauleo affronta il problema della gruppaltà da un punto di vista interpersonale, ma è a sfondo dichiaratamente psicodinamico e cioè

tiene in considerazione contemporaneamente fattori che appartengono alla dimensione del "visibile" e cioè riscontrabili sul piano osservativo e alla dimensione dell'"invisibile", appartenenti al campo dell'inconscio e della relazione fra mondo interno e realtà esterna.

### **3.4. Coesione di gruppo**

Il gruppo si fonda solitamente su una certa dose di coesione. La coesione rappresenta il grado di solidarietà che è presente fra gli appartenenti al gruppo. Occorre infatti condividere le regole per poter far parte di una entità gruppale. La coesione tuttavia non sembra semplicemente collegata a fattori di natura razionale, come lascerebbe pensare la condivisione di un universo assiologico. Molti psicologi interessati ai processi sociali e collettivi hanno messo in luce l'importanza dei fattori emotivi, che emergono nella costruzione della coesione di gruppo, come grado di riconoscimento del soggetto nei valori o nei "miti" propri del gruppo. Sigmund Freud nel 1929 afferma: "È sempre possibile riunire un numero anche rilevante di uomini che si amino l'un l'altro fin tanto che ne restino altri per le

manifestazioni di aggressività". Con questo egli voleva illustrare quanto i sentimenti entrino in gioco nella dinamica gruppale. Ma non solo. Questi sentimenti possono essere di orientamento positivo come l'amore, ma spesso entra in gioco, con maggiore probabilità, l'aggressività: sia dal punto di vista attivo, sia come meccanismo di difesa. In Italia - alla fine del Secolo scorso - gli psicologi Scipio Sighele e Giuseppe Sergi avevano già preso in considerazione l'importanza dei fattori emotivi legati alla coesione gruppale per spiegare fenomeni collettivi complessi, come i delitti delle folle o l'intelligenza delle folle. Sergi ipotizzava persino la formazione di meccanismi psicotici di genere "epidemico", nati in un individuo e poi diffusi nel gruppo, sottoposto a pressioni emotive forti. Così spiegava fenomeni di violenza collettiva.

### **3.1. Definizione di leadership**

La definizione di una leadership all'interno di un gruppo dipende dal grado di differenziazione di ruoli che ha prodotto una organizzazione in senso gerarchico. Il leader di un gruppo deve possedere alcuni

requisiti riconosciuti dagli appartenenti al gruppo: una abilità tecnica speciale relativa agli interessi particolari dell'aggregazione; un buon livello di gradevolezza affettiva. Kurt Lewin ha studiato le caratteristiche di gestione del potere da parte di un leader e distingue tre diversi modelli: a) leader autoritario: è colui che organizza la sua leadership basandosi esclusivamente sull'aggressività e la competitività del gruppo; b) leader democratico: coordina il lavoro degli affiliati al gruppo senza imporre un regime di controllo, ma accettando le divergenze e utilizzandole come risorse a disposizione; c) leader permissivo: accetta volentieri e stimola la creatività altrui, consentendo livelli di collaborazione molto aperti. Da un punto di vista più vicino agli interessi della sociologia anche Vilfredo Pareto produce una analisi della leadership, benché il suo punto di vista si riferisca principalmente verso i processi collegati alle grandi organizzazioni sociali e non direttamente ai piccoli gruppi. Egli distingue un potere carismatico, dove il leader determina le leggi in modo pressoché autoritario; un potere burocratico dove esiste una segmentazione del potere a livello periferico, ma controllato da un

gruppo dirigente centralizzato; e infine un potere più democratico, gestito da un leader capace di valutare ciò che viene suggerito dai membri del gruppo e utilizzato in senso positivo. Per ciò che riguarda il campo educativo possiamo osservare come questa valutazione sulla leadership risulti interessante per ciò che concerne il rapporto fra allievi e insegnanti. Il gruppo-classe infatti lascia intravedere al proprio interno dei movimenti che si traducono in condotte relazionali e comunicative legate al modo di gestire la classe da parte degli insegnanti. Sulle problematiche della leadership possono senza dubbio intervenire anche aspetti collegati al gruppo orizzontale dei pari, ma - a nostro avviso - maggiore influenza è da attribuirsi al ruolo degli insegnanti e al loro modo di operare insieme, pianificando la conduzione della classe per tentare di mantenere condotte non troppo sbilanciate sul piano del potere comunicativo e relazionale nel gruppo. La problematica della leadership reca con sé una valutazione della differenziazione dei ruoli all'interno del gruppo. Possiamo così identificare, assieme a chi svolge compiti di leader, soggetti che leader non sono, ma che hanno comportamenti da leader: sono abbastanza

capaci di creare relazioni positive con gli altri, mostrano di avere e di ottenere preferenze dagli altri del gruppo, sono abbastanza sereni. Altra categoria è quella dei gregari, che seguono i leader o i non leader con comportamenti da leader in modo passivo, adeguandosi alle scelte e ai desideri degli altri. Ci sono infine soggetti isolati, che appartengono al gruppo in modo marginale, condividendo di riflesso una idea di appartenenza e stringendo rapporti fragili e sporadici. Hubert Montagner, etologo, ha condotto ricerche nel Nido d'Infanzia scoprendo che queste diverse tipologie di stili di vita nel gruppo emergono molto presto e condizionano la vita sociale nei gruppi di sezione di bambini così piccoli. Vedremo in un prossimo capitolo come la struttura della leadership e la trama quantitativa delle relazioni nel gruppo sia possibile studiarla in modo preciso mediante i metodi sociometrici di Moreno.

### **3.2. La socializzazione**

La socializzazione costituisce un aspetto della realtà microsociologica, che la dinamica di gruppo concorre ad approfondire fino a coglierne

gli aspetti più profondi, legati ai fini che essa si prefigge. Scrive U. Galimberti: "Tali fini sono: a) il raggiungimento di un livello di sicurezza garantito dall'appartenenza al gruppo che consente, con la sua protezione, di rischiare senza troppa ansia anche in terreni mai esperiti; b) il controllo della dinamica della colpa perché il super-io paterno si trasforma in super-io di gruppo più facile da controllare; c) l'accelerazione dei processi di apprendimento perché il gruppo serve da feedback continuo mediante il paragone con gli altri, e quindi come mezzo per conoscere continuamente i risultati raggiunti; d) l'aumento dell'efficienza e della funzionalità delle difese perché, seguendo la legge del successo all'interno del gruppo, verranno ad essere potenziati quei meccanismi che hanno determinato un effetto positivo, e verranno abbandonati quelli che, al contrario avevano fallito in loro scopo; e) l'influenza sul ritmo di sviluppo intellettuale per il rapporto che esiste tra processi intellettivi e linguaggio, e tra il linguaggio e la comunicazione che nel gruppo è potenziata; f) la maturazione affettiva facilitata nel gruppo rispetto alla condizione isolata e, controllata nelle

manifestazioni delle pulsioni che l'individuo può anche non saper regolare da solo" (1992).

### **3.7. I principali approcci teorici**

L'approccio classico di Kurt Lewin indubbiamente l'approccio classico allo studio delle dinamiche di gruppo ha costituito la base dell'intera impalcatura concettuale su cui si fonda il lavoro nei gruppi. Lewin ha cercato di costruire un duplice canale d'accesso alla comprensione dei fenomeni legati alla formazione e allo studio delle dinamiche gruppali; un canale che fosse nello stesso tempo psicologico e sociologico. Che affrontasse cioè il problema dal punto di vista soggettivo e interpersonale.

Per ottenere questo era necessario considerare l'operato di ognuno come un processo dinamico in cui fattori interni e fattori esterni appaiono collegati fra loro.

Questa "rete" di connessioni forma un campo organico dove tutto si intreccia e si rimanda mettendo in luce una struttura organizzata secondo certe modalità, a volte espresse coscientemente, a volte



invece inconsapevoli, ma non per questo meno funzionanti a livello gruppale. L'idea lewiniana che i fenomeni di gruppo sottendano l'esistenza di un campo dinamico che mette in relazione fattori psicosociali costituisce uno dei capisaldi non solo della analisi dei gruppi, ma anche del modo stesso di costruire un ragionamento valido in psicologia sociale, e in psicologia in genere. Gli approcci relazionali in psicologia devono tutti un grosso debito culturale nei confronti del pensiero di Lewin.

La stessa definizione di gruppo che egli dà è assai interessante: "... un insieme (o totalità) dinamico costituito da individui che si percepiscono vicendevolmente come più o meno interdipendenti per qualche aspetto" (1951).

Egli focalizza l'attenzione sul fatto che il gruppo si riconosca sulla base di un principio di interdipendenza e che quindi finisca col percepire una certa identità gruppale; identità che dà senso alla vita stessa in gruppo, e che si riflette a livello della soggettività, concorrendo a formare la personalità. È in questa prospettiva che

Lewin introduce la sua concezione "dinamica" della personalità; non certo seguendo una ipotesi di orientamento psicoanalitico.

"Il gruppo cui l'individuo appartiene è il fondamento essenziale della sua esistenza, il terreno che gli dà o gli rifiuta 'status' sociale, sicurezza, aiuto" (1948). In questa seconda definizione lewiniana si riassume molto bene l'orizzonte teorico all'interno del quale l'approccio classico si muove. La ricerca deve pertanto dirigersi nei confronti del gruppo per evidenziare da un lato la totalità dinamica che sta alle spalle del gruppo stesso e l'interdipendenza che i membri del gruppo condividono.

Si tratta infatti dei diversi modelli percettivi interpersonali, i quali, solitamente, costituiscono la causa delle condizioni di conflittualità presenti nel gruppo e che colui che ricerca e agisce nel gruppo utilizza per giungere a un equilibrio gruppale. Abbiamo introdotto in questo modo altri due concetti-chiave dell'approccio lewiniano: quello di ricerca-azione e quello di equilibrio, che Lewin definisce quasi-stazionario. Ricerca-azione dello psicosociologo che interagisce nel gruppo per giungere a una conoscenza dei fattori in gioco; passa

attraverso la condizione di soggetto partecipante e condividente le strategie del gruppo anche se si pone in uno "status" di privilegio; poiché - pur conservando la sua posizione interna al gruppo - assume il compito di introdurre l'elemento di novità, l'informazione che ridefinisce il gruppo stesso e le sue regole interne, avviandolo verso un processo di cambiamento pianificato osservabile nel gruppo. Il lavoro all'interno dei gruppi si riassumerebbe quindi nella osservazione partecipante e, successivamente, nella introduzione di informazioni sul gruppo, sulle sue dinamiche interne, tali da proporre uno schema di cambiamento programmato che è possibile monitorare fino a guidare il gruppo stesso ad assumere un equilibrio interno frutto della ridefinizione della rete relazionale. In questo senso dobbiamo considerare la scoperta del T-Group da parte della equipe di Lewin. Una modalità di conduzione dei gruppi basata sull'idea che il cambiamento soggettivo possa - se adeguatamente orientato - diventare il principio di una riequilibrio delle relazioni gruppali e quindi origine di corrispondente processo di modificazione interpersonale. Sarebbe valido in tal senso lo schema: cambiamento

soggettivo - informazione data al gruppo - diversa percezione interpersonale - cambiamento grupale. È evidente che - di fronte al cambiamento - la reazione del gruppo non è sempre quella di modificarsi plasticamente di conseguenza ad esso, ma consista spesso nella tendenza alla propria difesa, mantenendo una certa resistenza nei suoi confronti.

Secondo Lewin la possibilità di superare le tendenze alla conservazione viene perciò offerta "dalla realizzazione di un mutamento cognitivo, ossia da una trasformazione delle percezioni sociali del gruppo tale che si abbia un nuovo sistema di valori esperito dall'individuo come qualcosa che egli ha scelto liberamente. Il cambiamento nel gruppo e del gruppo può, sinteticamente, comprendere tre fasi che Lewin descrive con le espressioni disgelo, al primo livello, passaggio-trasformazione, al successivo livello, e infine consolidamento del gruppo, al livello raggiunto" (Gabassi, Bertoli, 1992).

### **3.8. L'approccio della psicologia umanistica**

Un vasto ricorso alle metodologie collegate all'uso del gruppo come strumento di formazione e terapia è sviluppato dagli autori che si ispirano alla cosiddetta "psicologia umanistica", fra cui spiccano in modo particolare A. Maslow e C. Rogers. Questo approccio - che si riconosce all'interno di un programma filosofico di orientamento esistenzialista - rappresenta un punto di vista alternativo sia alla impostazione classica lewiniana, che condurrà poi alla teoria della Gestalt, sia nei confronti della psicoanalisi. L'impostazione condivisa dagli psicologi umanistici consiste nel valutare quanto, nel soggetto, anche al livello della sua dimensione privata, la più intima, giochi un ruolo fondamentale la relazione interpersonale; il mondo sociale, al quale ognuno si affida per esprimere la propria testimonianza di vita. Il "sociale" caratterizza l'elemento individuale, attribuendo ad esso un significato reale. Da questa valida considerazione si deduce l'importanza data dal gruppo di formazione o gruppo-T di crescita e sviluppo della personalità, così come lo definisce Maslow, alla

definizione della personalità, e quindi al superamento delle contraddizioni e dei conflitti interni.

Il gruppo d'incontro proposto da C. Rogers vuole essere una proposta operativa capace di rispondere alla principale esigenza "terapeutica" che il gruppo può svolgere e cioè la piena realizzazione del soggetto nella sua "umanità". L'obiettivo dei gruppi d'incontro consiste principalmente nel fornire un clima sociale e relazionale tale da poter accogliere le manifestazioni emotive e i sentimenti dei diversi partecipanti. Si tratta di un lavoro svolto all'interno di situazioni fortemente empatiche, nelle quali il conduttore spinge affinché i vissuti emozionali ed affettivi non rimangano inconsci, ma si esprimano nel gruppo. Possono così essere compresi e concettizzati dal soggetto; resi esterni e pertanto elaborabili con maggiore capacità di penetrazione. Il gruppo entra nel lavoro del soggetto, aiutandolo mediante il calore che le relazioni umane sprigionano in questo ambiente "protetto" e particolare. Cerchiamo di descrivere per punti i processi secondo i quali procede il gruppo rogersiano.

1. In un primo momento la mancanza di orientamenti speciali dati al lavoro in gruppo sembra mostrare qualcosa che "gira a vuoto", senza apparentemente giungere a qualcosa di definito. Viene individuato un leader facilitatore, capace di dare una certa organizzazione alla esperienza grupale. A tale livello il clima relazionale appare spesso confuso e regna l'atmosfera pesante di quando appunto sembra che non esista alcun progresso e il tutto vada avanti stentatamente.

2. In un secondo momento ogni membro cercherà di manifestare una propria identità pubblica; cercherà cioè di comportarsi delineando una sorta di sé pubblico, che non corrisponde ancora a quel sé privato corrispondente alla sua identità profonda. Il passaggio a questo più intimo livello della personalità non è privo di angosce e di conflittualità, anche perché i membri devono ancora acquisire quella fiducia nel gruppo che consentirà ad essi di esprimersi liberamente.

3. A questo punto il soggetto inizia a produrre nell'hic et nunc (cioè nel momento "magico" dell'incontro di gruppo) sentimenti ed emozioni collegate al passato; provenienti dalla memoria. Si tratta

spesso di sentimenti connotati negativamente dal punto di vista emotivo.

4. È la fase della investigazione del materiale finora prodotto dal soggetto, che comincia ad aprirsi nel gruppo e a dare un senso positivo al suo lavoro. La libertà che regna nel gruppo aiuta il soggetto a percepire un ambiente di fiducia all'interno del quale può accettare totalmente il suo essere totale-emotivo, fisico, intellettuale. Sorge una sorta di viaggio al centro del Sé, spesso molto doloroso e non privo di contraddizioni.

5. Questo conduce alla piena accettazione di sé e quindi ad una realizzazione della propria persona. Si acquistano nuove consapevolezza e pertanto si possono modificare gli atteggiamenti verso gli altri e verso sé stessi.

"Da queste nuove interazioni inoltre l'individuo potrà ricevere un 'feedback' ossia un insieme di dati sul modo in cui gli altri lo percepiscono costruendo così produttivi confronti utili alla conoscenza del sé sia sociale che individuale".



### **3.9. La mia personale esperienza di gestione della classe**

Alla base del mio lavoro quotidiano, c'è una grande passione che mi porta ogni giorno a confrontarmi con una platea di numero variabile, sia come età che come sesso, estrazione sociale, livello di istruzione e contesto di vita. Ciò ha fatto nascere in me profonde riflessioni sull'importanza dell'oratore verso una classe, figura che deve sicuramente essere capace di mettere a proprio agio l'interlocutore, non ponendosi in una situazione di magistralità e imperosità, anzi tutt'altro.

Il docente deve stare in mezzo agli alunni, parlare articolando e coinvolgendo, magari intercalando un tono amichevole, magari chiedendo l'intervento di chi ascolta, collocandosi in un livello di equità, riducendo al minimo la distanza tra chi insegna e chi impara.

La giornata tipo al lavoro si articola nell'accoglienza del nuovo gruppo, cercando di reperire quante più informazioni possibili circa le persone appena incontrate.

I settori nei quali opero sono i più disparati, prevalentemente appartenenti al mondo agricolo, per passare al settore metalmeccanico, studi veterinari, studi di estetista.

Il numero dei partecipanti è variabile da 10 a 35 persone, e come in qualsiasi gruppo di persone ci sono sempre soggetti che tendono a destabilizzare la classe: è proprio osservando tali soggetti, che si incentra il ruolo di formatore.

Mai come in passato, il formatore sta diventando fulcro di preparazione settoriale, specifica e multitasking, che uniforma i differenti approcci allo studio per sintetizzare al massimo l'espressione del discente.



**Sono salito sulla cattedra per ricordare a me stesso che dobbiamo sempre guardare le cose da angolazioni diverse. E il mondo appare diverso da quassù. Non vi ho convinti? Venite a vedere voi stessi. Coraggio! È proprio quando credete di sapere qualcosa che dovete guardarla da un'altra prospettiva.**

**- L'attimo fuggente -**

MOVIELAND  
OFFICIAL FAN PAGE

