

La pianificazione delle strategie organizzative in materia di salute e sicurezza: i limiti dell'approccio tradizionale

di Ambra Barboni

La particolare congiuntura economica potrà incidere sui livelli di protezione dei lavoratori favorendo una drammatica corsa al ribasso, qualora la pianificazione della salute e sicurezza in azienda faccia ricorso al tradizionale approccio ottimizzatorio.

La tesi rappresenta una delle possibili chiavi di lettura dell'articolo "Towards a Reformation of the Theory of Safe Working Conditions - A Preliminary Model", presentato dal Prof. Reardon in occasione del seminario tenutosi lo scorso 13 Ottobre presso la Facoltà di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

Infatti, confinando la variabile "costo potenziale dell'evento infortunistico" all'interno una funzione econometrica che correla dimensioni dell'impresa alle voci di spesa prevenzionistiche e risarcitorie, le politiche di pianificazione strategica in materia di salute e sicurezza sul lavoro si riducono ad un calcolo ottimizzante il cui obiettivo principale è rappresentato dalla massimizzazione del profitto d'impresa attraverso il contenimento del costo potenziale (inteso quale utilità attesa) legato al verificarsi dell'evento infortunistico. In questa ottica – sostiene l'autore - la stima dell'occorrenza dell'evento infortunistico è affidata all'analisi di regressione delle serie storiche in azienda.

L'articolo mostra i limiti metodologici di un approccio definito "monista" per la definizione delle strategie organizzative in materia di salute e sicu-

rezza: si presume che l'unico *stakeholder* coinvolto nell'intero processo decisionale sia l'organizzazione stessa, cioè i suoi vertici strategici; ciò presuppone una visione anacronistica delle relazioni di lavoro che vede contrapposti ed inconciliabili gli interessi dei lavoratori e dei loro rappresentanti da un lato, e dell'impresa dall'altro. Tale visione dicotomica fallisce perché omette di considerare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro come bene pubblico, e come tale la loro correlazione con i costi/benefici per la collettività. Infine, la strategia ottimizzante si basa sul presupposto della razionalità assoluta del decisore, sul possesso di informazioni complete e precise delle variabili che concorrono a definire la situazione nonché su quello della stabilità delle soluzioni al variare delle caratteristiche del problema.

Tale assunto vacilla di fronte a realtà produttive particolarmente complesse e ad alto rischio, caratterizzate da numerose interferenze e pericolosità delle lavorazioni: è il caso, citato dal Prof. Reardon, dell'industria estrattifera. In ambienti dove la pervasività del rischio è associata al decentramento delle informazioni in materia di salute e sicurezza, il modello ottimizzante avrà efficacia limitata.

In alternativa, l'autore propone un sistema di gestione strategico multi-dimensionale, che comprenda le scelte dei diversi *stakeholders* rispetto ai vin-

coli dettati dalla situazione economica ed istituzionale in cui l'organizzazione si trova ad operare.

Questo non significa rigettare la modellizzazione matematica del problema, ma ricorrere ad una metodologia diversa (basata sulla rappresentazione per matrici di un gioco a somma diversa da zero quale fase preliminare) in base alla quale condizioni più elevate di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sono il frutto della scelta cooperativa e condivisa adottata da parte di decisori multipli, in caso di raggiungimento di un certo livello-soglia (che corrisponde probabilmente ad un valore monetario). La capacità previsionale delle strategie perseguite dai singoli decisori è invece affidata ad un calcolo probabilistico.

La partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse alla definizione delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro non rappresenta dunque garanzia dell'esito positivo dell'interazione, ma ne è certamente un presupposto. Come suggerito dal Prof. Reardon nell'articolo, la posizione di un decisore non è mai scontata ma dipende a sua volta dalla sintesi di interessi molteplici:

“l'analisi econometrica ed il modello economico sotteso ignorano il fatto che un'organizzazione sindacale è un'istituzione politica; dunque, la scelta di supportare o meno condizioni di lavoro migliorative è in funzione delle specifiche condizioni economiche e del ruolo funzionale rivestito [nell'azienda] dai membri più anziani”.

Dunque, comprendere quali fattori possano ridurre il valore del livello-soglia che induce gli attori a cooperare rappresenta la questione principale sollevata dal modello.

Tale visione critica non solo ha il pregio di evidenziare i limiti metodologici di un modello autoreferenziale per la pianificazione delle politiche prevenzionistiche, ma contribuisce a chiarire meglio i termini in cui si articola il tradizionale ragionamento organizzativo. Se contestualizzato nelle difficili condizioni in cui versa attualmente il mercato, l'utilizzo di un simile approccio solleva interrogativi allarmanti: quale utilità assocerebbe una razionalità economica di matrice classica al rischio di incorrere in sanzioni contravvenzionali o risarcitorie che potrebbero eguagliare - o di poco superare - i costi di conformità alla norma in materia prevenzionistica?

I rischi derivanti dall'adozione del modello tradi-

zionale sarebbero ancora più evidenti se si considera che la tendenza ad effettuare la valutazione dei costi in base alla pianificazione tattica di breve periodo potrebbe non essere un mero fattore congiunturale dettato dalla crisi, ma rappresentare un vizio ben radicato nelle organizzazioni, visto che, come sottolineano economisti e manager di azienda, *“nel lungo periodo, siamo tutti morti”.*

Ambra Barboni

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia