

I FATTORI UMANI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

MIRCO BERTOLONI*

Introduzione

Quando si parla di sicurezza sul lavoro e nella maggioranza dei corsi di formazione sulla prevenzione, il problema è quello di far rispettare le norme, i fattori umani sono praticamente ignorati. In un corso per operatori sulla sicurezza a cui ho partecipato personalmente un po' di tempo fa, un formatore che stava illustrando i contenuti del Testo Unico¹ nel momento in cui è arrivato a sfogliare le slide relative ad aspetti psicologici, ha commentato che sussisteva appunto anche tale aspetto, ed ha cliccato velocemente sulla slide successiva, riprendendo i contenuti tecnico-giuridici soprattutto rivolti alla paura della repressione sanzionatoria.

Parlare di fattori umani nella sicurezza sul lavoro significa parlare di «comportamenti come atti, condotte di persone che possiedono un'anima, desideri, aspettative e molti altri meccanismi psichici» (ANDREONI, MAROCCI, 1997), significa rivolgersi alla dimensione della soggettività, alla pluralità intesa come modalità intersoggettiva (cooperazione, lavoro di gruppo, gestione dei conflitti) ed al benessere che riguarda il coinvolgimento delle persone e scaturisce dalle relazioni. Sostenere comportamenti sicuri rimane un compito davvero difficile: da una parte la formazione si concentra principalmente sulla prevenzione, sull'uso delle buone prassi, sull'utilizzo dei sistemi di gestione della sicurezza; dall'altra, sul versante giuridico, le norme tutelano l'integrità fisica dei lavoratori attraverso un ampio reticolo di misure tecniche e di valutazione dei rischi che nei casi omissivi e commissivi sfociano nella repressione sanzionatoria e penale. La necessità di lavorare in sicurezza, però, non deriva solo da imposizioni tecnico-giuridiche ma è un bisogno presente in ogni individuo che implica atti di responsabilità. I lavoratori conoscono i rischi a cui sono esposti, sono loro i veri esperti della sicurezza, nessuno conosce il lavoro come chi lo svolge da anni, tuttavia, nonostante l'impegno e senso di responsabilità degli addetti alla sicurezza e dei lavoratori, gli infortuni continuano ad accadere.

* Ispettore Inps, Massa Carrara.

¹ D.Lgs. 81/2008 - coordinato con il D.Lgs. 106/2009 e successive integrazioni.

Dalla letteratura sull'infortunistica, che nel tempo ha adottato diverse prospettive², emerge che gli infortuni sul lavoro non dovrebbero essere considerati semplicisticamente eventi tragicamente inevitabili, dovuti al caso o ad errori umani o tecnologici, ma devono essere collocati in una ben più complessa rappresentazione nella quale partecipano elementi psicologici, tecnici, sociologici e culturali. In quest'ottica la formazione sulla sicurezza si combina con i fattori umani in un approccio soggettivo-costruzionista nel quale è fondamentale considerare la persona nella sua integrità bio-psico-sociale (MAURI TINTI, 2006) e la salute come il risultato di azioni dotate di senso scambiate tra attori inseriti in un contesto.

Sulla base di questi presupposti è stato ideato un progetto denominato - "Costruire la Sicurezza" - che attraverso una discussione di gruppo, eseguita principalmente con modalità e tecniche proprie di quelle usate nei focus group³, cerca di parlare di fattori umani trattando alcuni costrutti⁴ come rischio, pericolo, dinamiche di gruppo, conflitti, decisioni, attenzione, errori e violazioni che, dalla lettura dei diversi modelli sulla sicurezza lavorativa, risultano fondamentali per l'adozione di comportamenti sicuri.

Scopo del progetto è quello di uscire dall'astrattezza decontestualizzata delle norme e linee guida. Il tentativo è quello di far emergere le soggettività dei veri protagonisti in gioco - i lavoratori -. Il fine è quello di farli riflettere sulle condotte e sui valori che si attribuiscono alle pratiche quotidiane, sui significati del contesto culturale e normativo in cui operano, ragionando sulle condotte, sui rischi e pericoli che possono generare infortuni, provando ad adeguare e contestualizzare il più possibile i vissuti personali e di gruppo ai luoghi di lavoro.

È opportuno che i lavoratori non siano solamente soggetti passivi della sicurezza, stabilita e scritta da tecnici su documenti che contengono troppe informazioni, spesso, inserite per "far volume" e soprattutto per rispettare i dettami del corposo Testo Unico, in definitiva, unicamente, per conformarsi alle regole.

I fattori umani: azione, narrazione, costrutti

Lavorare oggi significa calarsi in contesti con relazioni e sistemi complessi costituiti da numerose interconnessioni, significa inserirsi spesso in aziende di piccole e medie dimensioni che lavorano in appalto o con commesse sempre variabili per cui ai lavoratori si richiedono flessibilità capacità di apprendimento e soluzione di pro-

2 Per un approfondimento vedi (SPALTRÒ 1996) *Il buon lavoro. Psicologia del lavoro quotidiano*.

3 Gruppi di discussione focalizzati su un determinato problema, quando si vogliono indagare temi complessi che vanno oltre la sfera dei comportamenti e degli atteggiamenti noti al singolo, coinvolgendo atti, valori, conoscenze di base, pregiudizi, rimozioni, paure, rappresentazioni collettive ecc. Per quello che riguarda le dinamiche di gruppo e l'addestramento alla sensibilità sulle dinamiche di gruppo vedasi t-group che sta per training group.

4 Un costrutto è un atto di conoscenza che si definisce attraverso un processo di costruzione della realtà, la costruzione avviene su ciò che la persona vede, sente nella sua esperienza di vita. *La psicologia dei costrutti* di GEORGE KELLY, 1955.

blemi, nel caso delle grandi aziende ai lavoratori è richiesta una totale disponibilità necessaria a svolgere sia lavori routinari che ad adattarsi a nuove situazioni. In un quadro così incerto determinato da continui cambiamenti, il lavoro è un fatto essenzialmente collettivo, intessuto di relazioni tra lavoratori di una stessa azienda e quelli di altre: associazioni di imprese, appaltatori, clienti, fornitori e così via. Le abilità dei lavoratori sono impiegate non solo per risolvere i problemi di lavoro ma anche per conoscere gli ambienti e le pratiche relative alla sicurezza. I comportamenti sicuri si basano spesso sul sapere operatorio accumulato da operai, impiegati, tecnici, artigiani che deriva da anni di esperienze, da gesti professionali, da trucchi del mestiere e scorciatoie operative che, in molti casi, non hanno niente a che vedere con le prescrizioni normative, spesso ritenute astratte o saperi e soluzioni tecniche che vengono ignorati. Nonostante le norme, i corsi e le disposizioni aziendali, spesso è sulla base della propria esperienza che ogni lavoratore si costruisce un'idea su come lavorare in sicurezza, sui rischi e pericoli attinenti il proprio mestiere, su come si possono evitare infortuni e danni per la salute. Tali convinzioni sono trasmesse ai colleghi e di frequente si scontrano con quelle di capi o datori di lavoro. Un'interessante ricerca dell'Università di Bergamo effettuata nei cantieri edili osserva le situazioni di rischio sul lavoro attraverso le narrazioni di alcuni capocantiere: «ciascun capocantiere si costruisce nel corso della sua esperienza personale e professionale una propria narrazione più o meno consapevole delle differenti azioni sociali che compie (lavorare sui ponteggi, utilizzare macchinari, gestire una squadra di lavoro, e così via)[...] Le narrazioni più o meno consapevoli che ogni attore umano si costruisce, con e per gli altri, sono a loro volta delle azioni sociali, perché si narrano all'interno di contesti sociali e relazionali (cantiere e squadra), che caratterizzano le pratiche quotidiane. Potremmo dire che la conoscenza della realtà diventa azione e viceversa, perché le pratiche quotidiane retroagiscono continuamente su se stesse e ogni conoscenza ha effetti sulle pratiche. Ogni azione incorpora quote crescenti di conoscenza, che assume una natura intimamente e costitutivamente sociale e relazionale.» (TOMELLERI, 2010)⁵.

Secondo BRUNER (1992) gli individui organizzano la propria esperienza del mondo sociale, il loro bagaglio di conoscenze, nell'ambito della psicologia popolare in base a caratteristiche narrative piuttosto che concettuali. Una narrazione è composta da una particolare sequenza di eventi, stati mentali, avvenimenti che coinvolgono gli esseri umani come personaggi o come attori. Dall'analisi di Bruner emerge una specie di retroazione tra conoscenza, azione e narrazione, su come le persone giungono a conoscere il mondo attraverso sistemi di costrutti organizzati. Secondo la teoria del costruttivismo⁶ esistono molte realtà diverse,

⁵ Tratto da <http://www.prevenzionecantieri.it> - Progetto Pilota Linee guida per intervento formativo rivolto ai capicantiere, 4x4 in sicurezza, Università di Bergamo.

⁶ L'attuale costruttivismo si riconduce a tre principi: la conoscenza è prodotto di una costruzione attiva del soggetto; ha carattere "situato", ancorato nel contesto concreto; si svolge attraverso particolari forme di collaborazione e negoziazione sociale. (Calvani 2004).

ogni persona si crea una realtà personale, utilizzando nel produrla le proprie esperienze, i propri valori e regole interne. Partendo dalle storie professionali e dalle identità personali, con il progetto “Costruire la Sicurezza” si vuole dare un senso agli eventi ed alle situazioni che si incontrano attraverso interazioni e relazioni con i contesti in cui sono concepite le pratiche lavorative ed attorno ai quali si sviluppano affetti, emozioni, relazioni e si creano spazi di apprendimento. Considerato che esiste uno stretto rapporto tra apprendimento, identità del soggetto e vita lavorativa, la ricerca di senso si lega alle narrazioni, alle pratiche discorsive e lavorative che gli attori dell’organizzazione rinegoziano, modificano e riconfigurano di continuo (KANEKLIN, PICCARDO, SCARATTI, 2010).

Quindi fare sicurezza può significare ridiscutere e ricostruire il vigente, reinterpretare costrutti come rischio e pericolo, attenzione e decisione, errori e violazioni, dare un nuovo senso ai conflitti, alle dinamiche di gruppo ed allo sviluppo del benessere. Per fare ciò andando “oltre” il quadro tecnico-normativo, è necessario avvalersi di consulenti, facilitatori e divulgatori, per diffondere gli assunti di base del progetto negli ambienti di lavoro con un linguaggio semplice alla portata di tutti.

In questo senso la formazione sui fattori umani acquisisce la funzione di stimolo e sostegno al lavoro di autocostruzione e consapevolezza per diventare uno strumento di cambiamento della coscienza, della capacità critica e della partecipazione a valori condivisi.

«È dal rapporto fra struttura oggettiva, (tecnica, tecnologica, organizzativa) e il modo in cui gli uomini la vivono, se la rappresentano e di conseguenza operano all’interno di questa struttura, che dipende l’essere e le occasioni d’infortunio maggiori o minori.» (ANDREONI, MAROCCI, 1997).

Project-work “Costruire la Sicurezza”

Il presente project work rappresenta una sperimentazione attiva di contenuti derivati da approcci teorici e modelli operativi sulla sicurezza lavorativa, elaborati nella costruzione di un focus group diretto a settori lavorativi particolarmente esposti ai rischi di infortunio come l’edilizia, il lapideo, l’agricoltura, la cantieristica, l’industria metalmeccanica e settori dell’artigianato. Il progetto per formare alla sicurezza i lavoratori è stato steso in due versioni, una ridotta per le piccole imprese ed una più approfondita per le medie e grandi imprese. In entrambe le versioni si costituiranno focus group composti da un minimo di 6 ad un massimo di 12 soggetti, a cui potranno partecipare, se richiesto dai lavoratori, anche il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il Medico competente e il Datore di lavoro.

La versione ridotta si articolerà in due incontri: nel primo incontro, della durata di circa 2 ore, dopo una spiegazione dei contenuti, si esporranno i concetti che saranno il *focus* del progetto, pertanto la discussione si aprirà proponendo la sem-

plificazione dei contenuti che saranno proposti come concetti o parole chiave. Nel secondo incontro, della durata di circa 3 ore, la discussione sarà approfondita su specifici temi emersi nel primo incontro, facendo partecipi, se richiesto, le figure istituzionali (RIs, Rspg, Med. comp. e Dat.lav.).

La seconda versione indirizzata alle imprese medie e grandi, sviluppa un focus group per ogni costrutto, in modo da contestualizzare e approfondire la discussione alla complessità dei contesti con il coinvolgimento delle figure istituzionali. Per le imprese medio grandi si costituiranno gruppi omogenei selezionati preventivamente. Di seguito, per migliorare la comprensione del progetto è stata predisposta una traccia che in sintesi illustra i costrutti che si andranno a discutere ed elabora alcune domande poste dal moderatore del *focus group* ai partecipanti per stimolare la discussione.

1 *Rischio e Pericolo:* “la tendenza al rischio non deve essere vista solo come tendenza all’autodistruzione, ma come un possibile tentativo di farsi accettare nel gruppo di lavoro. Alcuni fattori che influiscono sulla percezione del rischio sono: l’esperienza, la fretta, alcune caratteristiche di personalità come la fiducia di sé e il desiderio di mettersi alla prova, di dare prova di sé. Emergono anche fattori sociali e di gruppo, come la tendenza al conformismo, il comportamento imitativo e il bisogno di appartenenza”.

Per stimolare la discussione il moderatore pone alcune domande

- a) Provate a dare una definizione di rischio e pericolo.
- b) C’è qualcosa che voi ritenete sia più rischioso/pericoloso rispetto a quanto è stato valutato nel Documento di valutazione dei rischi o indicato dai responsabili della sicurezza?
- c) Secondo voi perché le persone affrontano i rischi?
- d) Considerazioni finali.

2 *Gruppi:* “nei gruppi in cui vi è buona comunicazione, fra gente che si stima e si apprezza, i segnali riguardanti la sicurezza escono potenziati. Nei gruppi dove invece c’è ostilità, tensione, sfiducia tra i membri, probabilmente la possibilità di incidenti aumenta. I piccoli gruppi possono potenziare la solidarietà, la comprensione e l’osservanza degli standard delle misure di sicurezza”

Per stimolare la discussione il moderatore pone alcune domande

Parliamo di gruppi: oggi si lavora in squadre, a contatto con colleghi, capi ecc.

- a) Provate a descrivere il vostro gruppo di lavoro, la vostra squadra.
- b) Quanto pensate che il gruppo possa influire sul vostro comportamento?
- c) C’è una buona comunicazione fra voi, oppure ci sono delle barriere?
- d) Cosa pensate della leadership?
- e) Considerazioni finali.

3 Conflitto: “è normale, è un qualcosa di sempre presente, sperare nella mancanza di conflitti significa negare la realtà. Esistono diversi modi di affrontare e risolvere i conflitti:

- uno è quello definito di negazione o di rifiuto del conflitto. È il vedere le cose bianche o nere.
- un altro modo è quello che riguarda la mediazione, la creazione di una terza possibilità - si può vedere anche il grigio.
- infine un terzo atteggiamento è quello dell'accettazione del pensiero duale, in cui si prova a ragionare in maniera opposta. Il pensare in modo duale permette di vedere le cose anche come le può vedere l'altro, è la possibilità di verificare se ci sono spazi di dialogo. Ci permette di vivere e gestire il conflitto e di evitare l'insopportabile dualità del senso di colpa. È il modo più accettabile per gestire i conflitti in senso costruttivo e non distruttivo, quindi un importante fattore di gestione per un'organizzazione”

Per stimolare la discussione il moderatore pone alcune domande

Proviamo a parlare dei conflitti nel vostro gruppo o tra gruppi.

- a) Come si sviluppano i conflitti? Riguardano i soggetti oppure le situazioni?
- b) Secondo voi dai conflitti possono nascere situazioni a rischio sicurezza?
- c) Il clima (l'aria che tira) può favorire la nascita di conflitti?
- d) Come si vive il conflitto?
- e) Considerazioni finali.

4 Decisione: “alla base del fenomeno del rischio vi è la decisione, cioè il passaggio da uno stato di incertezza ad uno di certezza ed il rischio è la decisione in stato di incertezza effettuata sotto la spinta di una motivazione. Se un operaio sale su un cornicione senza indossare l'imbragatura di sicurezza per dimostrare ad esempio al proprio gruppo che non ha paura, egli rischia”

Per stimolare la discussione il moderatore pone alcune domande

Parliamo di decisioni, di situazioni in cui si prendono decisioni.

- a) Le decisioni prese sono frutto di una scelta individuale o di gruppo?
- b) Le decisioni sono frutto di una scelta ponderata oppure fatte d'impulso?
- c) Sentite una pressione nelle vostre scelte decisionali?
- d) Considerazioni finali.

5 Attenzione: “è legata con il livello di attivazione: l'attivazione è uno stato globale dell'organismo, l'attenzione è una funzione selettiva che si correla con il livello di attivazione. Il grado di attenzione dipende dal livello di attivazione dell'organismo che a sua volta dipende sia dalle condizioni interne che da stimoli esterni.

Tanto più siamo sottoposti a stress, stanchezza, mancanza di concentrazione, routine e abitudini, calo di attenzione, interferenze di vario tipo e cattiva comunicazione, più facile è andare incontro a episodi e situazioni caratterizzati da errori cognitivi e comportamentali”

Per stimolare la discussione il moderatore pone alcune domande

Parliamo di attenzione: nella prevenzione agli infortuni è interessante capire il modo in cui le persone avviano le proprie risorse attentive.

- a) Affrontate i compiti con una buona dose di concentrazione oppure molte operazioni vengono svolte in modo automatico?
- b) Succede spesso che affrontate due compiti contemporaneamente?
- c) Eseguite nei vostri compiti processi di lavoro automatizzati?
- d) Come vi comportate quando state per raggiungere la meta, la fine del dell’impegno attentivo?
- e) Considerazioni finali.

6 Errori e Violazioni: “Slips e lapses sono errori prodotti quando si compie un’azione che non era nelle proprie intenzioni, sono errori della memoria nel suo supporto alle azioni quotidiane. Tali errori maturano in contesti di familiarità, laddove le modalità di azione sono caratterizzate da automatismi. Si verificano in concomitanza con stati mentali come la preoccupazione o in condizioni di stress. Sono dovuti all’intrusione di condotte e schemi abituarini in piani di azione intenzionati e consapevoli. Le intrusioni si verificano quando si vuole modificare una routine; quando si opera in un contesto di familiarità con intenzionalità ridotta; quando le circostanze di azione hanno molta rassomiglianza con circostanze e schemi familiari e abituarini.

Le violazioni fanno parte di un repertorio di competenze personali utilizzate per ottimizzare il raggiungimento di obiettivi attraverso delle scorciatoie e delle variazioni. Le violazioni possono essere provocate da un eccesso di dettaglio delle norme e/o disposizioni aziendali. All’inizio tali violazioni sono viste come un modo efficiente per eseguire il lavoro, per cui diventano delle abitudini svolte nella convinzione di non provocare cattive conseguenze”.

Per stimolare la discussione il moderatore pone alcune domande

Parliamo di errori e violazioni: le procedure di sicurezza, la progettazione di strumenti tentano di annullarli. La nostra discussione si concentrerà sull’errore umano nella prestazione.

- a) Quali sono gli errori più comuni che vi accadono nell’esercizio della prestazione?
- b) Chi è più propenso a violare?
- c) Perché le persone violano le regole di sicurezza?
- d) Considerazioni finali.

Conclusioni

Il mondo del lavoro oggi è dominato dalla razionalità, sia essa tecnica o giuridica, i fattori umani e la soggettività sono ancora considerati, come li definisce ANDREONI (1997), *un ospite scomodo*, perché la soggettività richiama l'emotività, l'arbitrio, quindi necessita di un maggior impegno per condividere spazi e obiettivi comuni. Si sente spesso dire "bisogna mettersi in regola per non avere problemi", questo modello di comportamento e di interpretazione confina la dimensione soggettiva e quindi i fattori umani e psicologici negli ambienti accademici, in convegni o al limite nella misurazione dello stress lavoro-correlato. Il problema della sicurezza si riduce quindi all'ordinario rispetto delle regole, l'attenzione è rivolta alla tecnica, agli strumenti, agli ambienti, alle norme e procedure, prevale l'addestramento alla formazione, si scambiano le conoscenze tecniche e tecnologiche con la loro gestione pratica. La sensazione è che manchino gli attori protagonisti: i lavoratori e la loro soggettività.

Il progetto presentato è un piccolo tentativo per promuovere una cultura della sicurezza sul lavoro, che partendo dal coinvolgimento dei lavoratori sviluppi una maggiore consapevolezza sugli aspetti soggettivi e sul concetto di rischiosità, intesa come percezione soggettiva e di gruppo nel rapporto esistente tra situazione di pericolo e possibili rischi, concetto, peraltro, ignorato dal Testo Unico attualmente in vigore. Un approccio di questo genere si potrebbe definire partecipativo, caratterizzato dal fatto che gli obiettivi individuati vanno discussi e negoziati con la cultura, le aspettative, le priorità che prendono voce direttamente dal contesto in cui si sta intervenendo. L'utilizzo della tecnica del focus group permette di inserirsi in contesti reali al fine di studiare una situazione sociale, per migliorare la qualità dell'azione all'interno della situazione stessa. Un'altra caratteristica del *focus* è quella di mettere in interazione i partecipanti, per costruire la sicurezza con chi vive il contesto di lavoro e ne conosce rischi e pericoli meglio di chiunque altro. In questo senso il gruppo può esercitare una notevole forza, definendo la desiderabilità sociale dei comportamenti per favorire il rispetto delle norme di sicurezza.

Negli anni '70 presso l'Italsider di Lovere si è svolto un importante esperimento diretto da Spaltro ed ha dimostrato come la partecipazione dei lavoratori nella costruzione delle mappe di rischio e nel dare un senso alle pratiche di lavoro, possa incidere nella riduzione/eliminazione degli infortuni.

«La sicurezza è possibile, gli infortuni sono evitabili, ma bisogna credere in questa possibilità se si inizia a operare per prevenire gli infortuni con la convinzione che i nostri sforzi sono inutili, non si potrà che raggiungere risultati parziali e irrisori.» (SPALTRO, 2003).

Articolo dedicato a Claudio Rossi:

“che la domenica mattina del 7 dicembre 1986 ascoltava musica in auto con me e mi raccontava dei suoi progetti per il futuro; i suoi sogni, le sue speranze sono state stroncate due giorni dopo - il 9 dicembre 1986 all'età di 25 anni - da un terribile infortunio sul lavoro in cui perse la vita in un laboratorio di marmi a Carrara.”

Purtroppo, come spesso accade per le morti bianche, la sua memoria è stata rimossa da un intero quartiere. Nulla è mai stato fatto in suo ricordo.

RIASSUNTO

Si tratta di un project work il cui scopo è quello di far riflettere i lavoratori sulle condotte e sui valori che si attribuiscono alla sicurezza sul lavoro. Scopo del progetto è quello di uscire dall'astrattezza decontestualizzata delle norme e linee guida. Il tentativo è quello di far emergere le soggettività dei lavoratori. Il fine è quello di farli riflettere sulle condotte e sui valori che si attribuiscono alle pratiche quotidiane, sui significati del contesto culturale e normativo in cui operano. Il progetto si basa sulla costruzione di un focus group per incoraggiare la riflessione su costrutti tratti da approcci teorici e modelli sulla sicurezza lavorativa come, rischio, pericolo, dinamiche di gruppo, conflitti, decisioni, attenzione, errori e violazioni in modo da adeguare e contestualizzare il più possibile i vissuti personali e di gruppo ai luoghi di lavoro; per far sì che i lavoratori non siano i soggetti passivi della sicurezza.

SUMMARY

It is a project work whose purpose is to make reflect the workers on the behavior and the values that are attributed to workplace safety. The aim of the project is to get out of abstractiveness decontextualized of the rules and guidelines. The attempt is to bring out the subjectivity of workers. The end is to make them think about behaviors and values that are attributed to the daily practices, the meanings of cultural and regulatory environment in which they operate. The project is based on the construction of a focus group to encourage reflection on constructs derived from theoretical approaches and models on job security as, risk, danger, group dynamics, conflict, decisions, attention, errors and violations in order to adapt and contextualize as much as possible the experiences of individuals and groups in the workplace; to ensure that workers are not the taxable of security.

BIBLIOGRAFIA

- ACOCELLA I.: *Il focus group: teoria e tecnica*, Franco Angeli, Milano, 2008.
- AMOVILLI L.: *Scienze dell'intervento e cause degli infortuni*, Risorsa Uomo: Rivista di psicologia del lavoro e dell'organizzazione, Vol. 9, n. 2, 2003.
- ANDREONI P., MAROCCI G.: *Sicurezza e benessere nel lavoro*, Edizioni Psicologia, Roma, 1997.
- AVALLONE F., PAPLOMATAS A.: *Salute Organizzativa*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005.
- ANDREONI P.: *Tempo e lavoro*, Bruno Mondadori, Milano, 2005.
- ARGENTERO P., (A CURA DI): *Psicologia del lavoro e interventi Organizzativi*, F. Angeli, Milano, 2007.
- AVALLONE F., BONARETTI M., (A CURA DI): *Benessere organizzativo*, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli, 2003.
- AVALLONE F., PAPLOMATAS A.: *Salute Organizzativa*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005.
- BAUMAN Z.: *Modernità liquida*, Editori Laterza, Bari, 2007.
- BAUMAN Z.: *Modus vivendi*, Editori Laterza, Bari, 2009.
- BERRA A., COSTA P., FRISO F., GALLO R., GIUFFRÉ M., KANEKLIN C., PELLEGRINI P., PRE-STIPINO T., REATI A.: *Qualità della vita e sicurezza nei luoghi di lavoro. Strategie, ruoli, professionalità e interventi*, Franco Angeli, Milano, 2005.
- BISIO C.: *Psicologia per la sicurezza sul lavoro*, Giunti O.S., Firenze, 2009.
- BRAIBANTI P., STRAPPA V., ZUNINO A.: *Psicologia sociale e promozione della salute*, Franco Angeli, Milano, 2009.
- BROWN R.: *Psicologia sociale dei gruppi*, il Mulino, Bologna, 2000.
- BRUNER J.B.: *La ricerca del significato*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992.
- CALVANI A.: *Educazione, Comunicazione e Nuovi Media*, Utet, Torino, 2004.

- CORRAO S.: *Il focus group*, Franco Angeli, Milano, 2007.
- CRESCENTINI A., SADA A., GIOSSI L. (A CURA DI): *Elogio della sicurezza*, Vita E Pensiero, Milano, 2007.
- DAFT R.L.: *Organizzazione aziendale*, Apogeo, Milano, 2010.
- GEERTZ C.: *Interpretazione di culture*, Il Mulino, Bologna, 1998.
- KANEKLIN C., PICCARDO C., SCARATTI G., (A CURA DI): *La Ricerca Azione*, Cortina Editore, Milano, 2010.
- LEWIN K.: *La teoria, la ricerca, l'intervento*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- MAROCCI G.: *Ospitalità*, Edizioni Psicologia, Roma, 1997.
- MAURI A., TINTI C. (A CURA DI): *Psicologia della salute*, De Agostini, Novara, 2006.
- MOÈ A.: *La motivazione*, Il Mulino, Bologna, 2010.
- MORGAN G.: *Image. Le metafore dell'organizzazione*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- REASON J.: *The Human contribution*, Hirelia Edizioni, Milano, 2011.
- ROVELLI M.: *Lavorare uccide*, Rizzoli, Milano, 2008.
- SELYE H.: *Stress senza paura*, , Rizzoli, Milano, 1976.
- SENNET R.: *L'uomo flessibile*, Feltrinelli Editore, Milano, 2003.
- SPALTRO E.: *Pluralità*, Patron Editore, Bologna, 1993.
- SPALTRO E.: *Soggettività*, Patron Editore, Bologna, 1993.
- SPALTRO E.: *Il buon lavoro. Psicologia del lavoro quotidiano*, Edizioni Lavoro, Roma, 1996.
- SPALTRO E., DE VITO PISCICELLI P.: *Psicologia per le organizzazioni*, Carocci Editore, Roma, 2002.
- SPALTRO E.: *La forza di fare le cose*, Edizioni Pendragon, Bologna, 2003.

THOMAE H.: *Conflitto Decisione Responsabilità*, Città Nuova Editrice, Roma, 1978.

VARISCO B.: *Costruttivismo socio-culturale*, Carocci, Roma, 2002.

WATZLAWICK P.: *Il linguaggio del cambiamento*, Feltrinelli Editore, Milano, 2006.

Sitografia:

<http://aei.pitt.edu/39057/1/A3991.pdf> - COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER, Haute Autorité, 1967, *Études de Physiologie et de Psychologie du travail, Les facteurs humains et la sécurité*, Luxemburg.

http://amsdottorato.cib.unibo.it/1009/1/Tesi_Gambetti_Elisa.pdf - GAMBETTI E.: *Presa di decisione in situazioni rischiose: effetto della rabbia*, Università di Bologna, 2008.

<http://blog.feliceperussia.it/?p=101> - *Psicologia della Gestalt*.

http://guide.supereva.it/salute_e_sicurezza_sul_lavoro/interventi/2006/07/262391.shtml - Avv. DUBINI R., *Le aporie e le contraddizioni del cosiddetto nuovo approccio*.

http://it.wikipedia.org/wiki/Psicologia_della_Gestalt.

<https://osha.europa.eu/it/legislation/directives/directives-intro> - CEE, *Direttive Europee*.

<http://osha.europa.eu/it/publications/reports/203> - ISPESL, 2002, *Ricerca sullo Stress correlato al Lavoro*, Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro.

<http://osha.europa.eu/it/publications/reports/104> European - Agency for Safety and Health at Work, 2002, *Prevenzione pratica dei Rischi Psicosociali e dello Stress sul lavoro. Lavorare con Stress*.

http://osha.europa.eu/it/publications/reports/it_esener1-summary.pdf - EUROPEAN AGENCY FOR HEALTH AND SAFETY AT WORK, 2010, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*.

http://udanews.unich.it/facolta/psicologia/credscelta/matdid/matdid_gattoni.pdf - GATTONI B.: *Formare alla Sicurezza*, Università di Chieti-Pescara, 2007-2008.

<http://www.amblav.it/> - *Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro*, Comunicazione Commissione Europea 686, 8 novembre 2007.

<http://www.associazioneppg.it/co/templates/rivista.asp?articleid=131&zoneid=18> - Rivista 'Scritti di gruppo'.

<http://www.ciip-consulta.it/attachement/documento.pdf> - F. D'ORSI: *Stress Lavoro-correlato*, Ministero del Lavoro, gennaio 2012.

<http://www.claudioneri.it/pubblicazioni/54.pdf> - 54 - Voce *Psicoterapia di Gruppo*", *Enciclopedia Medica Italiana*, (XI volume), 1984, USES - Roma e Firenze, pagg. 61-66, bibl. di 9 titoli.

<http://www.cnr.it/benessere-organizzativo/docs/Il-benessere-il-clima-e-la-cultura-delle-organizzazioni.pdf>, CNR: *Il benessere il clima e la cultura delle organizzazioni*, Roma, marzo 2012.

<http://www.dplmodena.it/altri/POS%20stress%20-%20Grandi.pdf> - *Contenuti del Piano Operativo di sicurezza*, M. GRANDI Ing. Ispettore Tecnico ed RSPP D.T.L., Verbania Cusio Ossola.

http://www.elea.it/regione.piemonte.htm/./03_08_01_03_03TG56.pdf - *Tutela della salute e sicurezza nella P.A.*, ottobre 2004.

http://www.frareg.com/news/documentazione/sicurezza/linea_guida_formazione.pdf - *Linee guida per l'informazione formazione dei lavoratori*, COMITATO PARITETICO TERRITORIALE PER L'INDUSTRIA, Assindustria Pesaro Urbino, CGIL CISL UIL.

<http://www.Inail.it>.

<http://www.ispesl.it/documenticatalogo/stress%20lavoro%20-%20correlato.pdf> - ISPEL: *La valutazione dello Stress-lavoro-correlato. Proposta metodologica*, 2010.

<http://www.iss.it/binary/publ/cont/10ventunoWEB.pdf>, Caciolli S., (a cura di), 2009, *Rapporti Istisan*, Corso Gestione del personale, qualità della vita e stress lavoro-correlato, 2009.

[http://www.laprevidenza.it/attachments/news/9668circ_ml_18_11_10\[1\].pdf](http://www.laprevidenza.it/attachments/news/9668circ_ml_18_11_10[1].pdf) - *Indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato*, 18 novembre 2010, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI.

<http://www.ledonline.it/lededizionallegati/pedonpsicologia.pdf> -
Denominazione e settori di intervento della psicologia del lavoro.

<http://www.medicocompetente.it/mese/59/Congresso-Mondiale-di-Medicina-del-Lavoro-a-Milano.htm>.

http://www.megaitaliamedia.net/polistudio/demo/modelli/10_DVR_demo.pdf -
Documento di valutazione dei rischi - dimostrativo con esempi applicativi.

http://www.oocities.org/athens/crete/2958/Tesi_laurea_perego.htm - *I soggetti penalmente responsabili nella disciplina nella sicurezza del lavoro.*

<http://www.prevenzionecantrieri.it> - Tomelleri S., (a cura di), 2010, Progetto Pilota *Linee guida per intervento formativo rivolto ai capicantiere, 4x4 in sicurezza*, UNIVERSITÀ DI BERGAMO.

www.ramazzini.it.

<http://www.sicurezzaelavoro.org>.

<http://www.sicurezzaonline.it/leggi/legmob/legmob20002009doc/legmob20002009acc/acc20041008.pdf> - *Accordo Quadro Europeo Sullo Stress Nei Luoghi Di Lavoro*, 8 ottobre 2004.

http://www.sicurweb.it/sicurezza_sul_lavoro/dettaglio.asp?id=3946 - ISPSEL, *Agenzia Europea per la sicurezza sul lavoro, 2002, Lo stress in ambienti di lavoro. Linee guida per datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione*, Roma.