



## DOCU/PER

DOCUMENTAZIONE PER I DIRETTORI DEL PERSONALE

# 108

APRILE 2006

*a cura del Centro Documentazione ISPER per la direzione del personale delle aziende*



**DIVISIONE STRATEGIE E POLITICHE DELLE RISORSE UMANE**

**PAROLA CHIAVE: INNOVAZIONE**

*Luisella Erlicher, Fabrizio Maria Pini, L'INNOVAZIONE FATTIBILE. Storie e metodi per crescere e competere*, Guerini 2006, pagg. 234, €21,00



Innovare in un periodo di forte trasformazione nei mercati e nelle regole della competizione globale richiede da parte di imprenditori e manager la capacità di generare valore attraverso il ripensamento profondo di ogni attività aziendale: sia quelle interne, come la gestione dei processi, dei progetti e dei team; sia quelle rivolte verso l'esterno, come la creazione di modelli di business basati su una nuova interpretazione delle relazioni con il mercato, con i clienti e i concorrenti.

In altre parole, l'innovazione presuppone un ridisegno delle relazioni tra imprese, un profondo cambiamento culturale del management, un investimento rilevante nella formazione e nell'aggiornamento delle risorse umane.

Frutto di un'indagine accurata condotta su un campione significativo delle migliori aziende pubbliche e private dei diversi settori, il libro illustra quali sono le competenze e le modalità operative e decisionali necessarie per creare davvero l'innovazione competitiva.

Tutte le esperienze descritte nel volume dimostrano che il successo dell'innovazione stessa risulta dalla capacità di sostenere la crescita attraverso continue e molteplici invenzioni e adattamenti e dal riconoscimento dell'importanza degli aspetti etici e di governo complessivo dei fenomeni economici.

Andrea Granelli, Francesca Traclò (a cura di), **INNOVAZIONE E CULTURA. Come le tecnologie digitali potenzieranno la rendita del nostro patrimonio culturale**, 2° volume della Collana "Innovazione e Competitività" promossa dalla Fondazione Cotec, Edizioni Il Sole 24 Ore 2006, pagg. 276, €27,00



Lo straordinario patrimonio storico-artistico italiano e la sua valorizzazione mediante l'utilizzo delle tecnologie digitali di nuova generazione sono i protagonisti di questo secondo titolo della collana "Innovazione e Competitività" creata dalla Cotec - Fondazione per l'Innovazione Tecnologica - con l'intento di sostenere e orientare la capacità innovativa e industriale italiana.

L'innovazione tecnologica e la conseguente digitalizzazione del patrimonio culturale sono oggi da considerare opportunità irrinunciabili a sostegno della diffusione della cultura, della divulgazione della conoscenza, della ricerca, della didattica, dell'informazione dedicata.

Il volume offre un quadro esaustivo delle principali tecnologie applicate nei modelli di fruizione e gestione dei beni culturali, analizza alcuni casi nazionali e internazionali interessanti come buone prassi da imitare e traccia alcune linee guida sul futuro, mettendo in evidenza i gap da colmare e le potenzialità delle nuove tecnologie per sostenere la crescita del settore.

#### **PAROLA CHIAVE: LAVORO**

Gian Paolo Prandstraller, **IL LAVORO PROFESSIONALE E LA CIVILIZZAZIONE DEL CAPITALISMO. Il capitalismo cognitivo americano e la sfida economica cinese. Nuove strategie per le professioni e le attività creative**, Franco Angeli 2006, pagg. 272, €22,00

Nel nostro tempo il lavoro "manuale", e in genere tutto il lavoro non fondato su conoscenze specifiche, è in piena crisi, trionfa invece e si espande il lavoro "professionale". Quale rilievo assumerà tale lavoro nelle società avanzate dei prossimi 20-30 anni?

Questo l'interrogativo cui il volume cerca di rispondere, soprattutto nella prima parte, in cui, dopo aver messo a fuoco alcune importanti derive della professionalizzazione del lavoro, viene esplicitata l'esigenza d'una vera e propria civilizzazione del capitalismo, il sistema economico che domina il mondo nel quadro della globalizzazione. Partendo dalla nozione di "capitalismo cognitivo" (il capitalismo che non potrebbe esistere senza la scienza), si spiegano le ragioni per cui il lavoro professionale può concorrere, insieme con la democrazia, al superamento dell'assetto economico attuale.

Nella seconda parte, l'autore analizza le grandi sfide economiche degli ultimi decenni del XX secolo - la sfida giapponese, la sfida americana e la sfida cinese - e anticipa le conseguenze di quest'ultima, giungendo a proporre l'idea di "capitalismo ipercognitivo", la forma economica che potrebbe configurarsi nei contesti asiatici come la Cina e l'India, segnati da un'altissima densità umana e da una temibile potenzialità tecnologica, che spaventano gli operatori economici occidentali.

#### **PAROLA CHIAVE: LAVORO FEMMINILE**

Alessia Donà, **LE PARI OPPORTUNITÀ. Condizione femminile in Italia e integrazione europea**, Laterza 2006, pagg. 146, €16,00

La disuguaglianza tra uomini e donne ha radici profonde nel nostro Paese, alimentata storicamente da una particolare organizzazione sociale e del lavoro. Nonostante, a partire dagli anni novanta, su sollecitazione dell'Unione Europea, qualcosa si sia mosso in materia di parità, il cammino è ancora lungo.

Il volume presenta ciò che si è fatto e il molto che sarebbe necessario fare per raggiungere la condizione in cui le donne italiane possano essere cittadine a pieno titolo della nostra democrazia.

#### **PAROLA CHIAVE: MANAGEMENT**

AA.VV., **C'ERA UNA VOLTA IL GURU**, L'Impresa n. 2, 2006

Con la morte di Peter Drucker scompare la figura più carismatica del Novecento nel campo manageriale. Ci sarà ancora spazio per i "guru" nelle aziende dei prossimi anni?

Dopo un saggio introduttivo di Marco Vitale, alcuni dei più autorevoli studiosi di pensiero e pratica manageriale - Pier Luigi Celli, Umberto Bertelè, David Allen, Franco D'Egidio, Gianfranco Dioguardi, Gianfranco Reborja, Piero Trupia - esprimono un giudizio sull'opera di Drucker e una riflessione sul futuro dei "guru" nell'attuale contesto dell'economia e delle imprese.

**Edouard Etsio, LE MANAGER ET SES COEQUIPIERS FACE AUX CONFLITS. Etude de cas et réflexion théorique**, Editions L'Harmattan, mars 2006, pagg. 258, €21,50

I conflitti sono inerenti all'impresa e rappresentano, per certi versi, un male necessario. Aiutano a fare una diagnosi dell'esistente, esprimono disfunzioni organizzative o funzionali. Riconoscerli non significa ignorarli, tollerarli o, peggio ancora, rifiutare di agire su cause ed effetti fin dalla loro comparsa, o addirittura provarli. Il libro presenta e analizza gli strumenti più efficaci per prevenire o affrontare i conflitti professionali, con metodo e ottimismo riguardo alla loro risoluzione.

**Michel Grundstein, LE KNOWLEDGE MANAGEMENT OU COMMENT GERER LES CONNAISSANCES**, Document de travail du Lamsade, La Lettre de Problèmes Economiques n. 179, mars 2006

Peter Drucker l'aveva previsto: il capitale immateriale era destinato a diventare un fattore di competitività per l'impresa. La liberalizzazione degli scambi accelera i processi di decisione dell'impresa e richiede una migliore e più rapida assimilazione delle informazioni. Così, la funzione che consiste nel "gestire" le conoscenze all'interno dell'impresa si rivela essenziale.

Quantunque la presa di coscienza dell'importanza del capitale immateriale sia stata tardiva - il concetto di *knowledge management* è apparso in Europa, negli Stati Uniti e in Giappone a metà degli anni novanta - oggi l'organizzazione dello scambio di informazioni e la condivisione delle conoscenze sono divenute fattori chiave per una gestione di successo dell'impresa. Devono rientrare in un progetto globale, finalizzato a valorizzare le conoscenze e le competenze individuali e collettive.

**Lauro Venturi, Simonetta Pugnaghi, Roberta Frison, Claudio Ingrams, IL COUNSELING AZIENDALE È UNA COSA SERIA**, Persone & Conoscenze n. 16, 2006

Oltre alla formazione, ai progetti di empowerment, ecc., per intervenire sui punti deboli delle persone, spesso occorrono altre strade.

Il Counseling aziendale è una di queste. I suoi obiettivi sono: aumentare il benessere nei luoghi di lavoro, attraverso un concreto sostegno al miglioramento personale; fornire un aiuto in situazioni conflittuali e di disagio; agevolare le relazioni e la comunicazione in azienda; aumentare la motivazione; incrementare la qualità; ridurre l'assenteismo; elevare la produttività.

Il Counselor aziendale, anche se figura piuttosto nuova per l'Italia, è un professionista che opera nelle aziende preferibilmente come esterno, per mantenere l'obiettività e l'indipendenza necessarie al proprio intervento. Può integrarsi con la direzione del personale, con singoli dirigenti o responsabili, oppure con agenzie formative.

Gli interventi di Counseling aziendale devono ovviamente essere coerenti con il clima e lo stile complessivo dell'azienda e non rappresentare semplicemente una scorciatoia rispetto ai problemi strutturali dell'organizzazione.



## DIVISIONE ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE

**PAROLA CHIAVE: SOCIOLOGIA DEL LAVORO**

**Michele La Rosa (a cura di), ECONOMIA, LAVORO, ORGANIZZAZIONE: NUOVI PARADIGMI, NUOVI SCENARI**, Sociologia del lavoro n. 100, Franco Angeli 2005, pagg. 276, €15,50



È uscito il n. 100 della rivista trimestrale **Sociologia del lavoro** diretta da Michele La Rosa. Nata con una *mission* ben definita - analizzare, comprendere e interpretare, dal punto di vista sia teorico sia empirico, il lavoro, i processi economici, il funzionamento delle organizzazioni nella società odierna, privilegiando l'approccio sociologico, nell'ambito però di un orientamento fortemente interdisciplinare -, vi è sempre rimasta fedele negli oltre venticinque anni di vita.

Così è anche per il presente volume, una raccolta di saggi in cui le potenzialità interpretative della disciplina socio-economico-lavorista-organizzativa sono proposte su temi di grande attualità:

- **la trasformazione delle organizzazioni e dell'impresa** (Giuseppe Bonazzi, Federico Butera, Marino Regini)

- **il lavoro** (Aris Accornero, Domenico De Masi, Michele La Rosa, Roger Penn, Paolo Zurla)

- **lo sviluppo locale** (Jean-Louis Laville)

- *i problemi di genere* (Enzo Mingione e Alberta Andreotti)
- *il rapporto tra organizzazione e mercato* (Emilio Reyneri)
- *tra produzione e consumo* (Vanni Codeluppi, Giampaolo Fabris)
- *tra formazione e lavoro* (Michele Colasanto e Rosangela Lodigiani, Serafino Negrelli).

Gwenaële Rot, **SOCIOLOGIE DE L'ATELIER. Renault, le travail ouvrier et le sociologue**, Editions Octares 2006, pagg. 253, €25,00

Un libro sul mondo degli stabilimenti Renault. La vecchia "fortezza operaia", simbolo dell'economia pubblica di De Gaulle, è divenuta un'impresa privata multinazionale all'avanguardia nelle moderne tecniche di management. Come si conciliano nella quotidianità le esigenze di qualità e di drastica riduzione dei costi, quando la razionalizzazione industriale è anche fonte di una grande vulnerabilità organizzativa?

Insieme ai risultati di un'inchiesta sul campo condotta per parecchi anni in diversi stabilimenti Renault, l'opera presenta una riflessione sulla storia della sociologia del lavoro francese che, per cinquant'anni, ha considerato questa impresa come "idéal-type".

### PAROLA CHIAVE: STORIA DEL LAVORO

Gavino Manca, **SUL FILO DELLA MEMORIA. Cinquanta anni di Pirelli e dintorni**, Edizioni Egea 2005, pagg. 218, €18,00

Nel volume, l'autore ripercorre e analizza una stagione di trasformazione, di crescita e di sviluppo dell'imprenditoria italiana che non avrà più eguali: dal Rapporto della Commissione Pirelli - eccezionale documento di cultura industriale - alla crescita internazionale; dalla esasperata conflittualità sindacale alla trasformazione dell'organizzazione produttiva; dall'ombra tragica del terrorismo (di cui egli stesso fu vittima), all'instancabile lavoro di ricerca e sviluppo di nuovi materiali, nuovi prodotti, nuovi mercati; sino alla riconversione del territorio urbano ridisegnato dal Progetto Bicocca.

A tratti, il libro diventa anche un saggio di riferimenti letterari e di filosofia, attraverso cui Manca - che oltre ad essere stato un grande manager è anche un fine intellettuale - istituisce paralleli stimolanti tra il pensiero dei classici e le dottrine economiche espressione del più attuale pensiero moderno.



## DIVISIONE SVILUPPO DEL PERSONALE

### PAROLA CHIAVE: COMPETENZE

Massimo Tomassini, Michela Bastianelli, Fabio Roma, **LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE**, Professionalità, gennaio-marzo 2006

L'articolo affronta alcuni temi che riguardano i nessi tra apprendimento e sviluppo delle competenze.

L'ipotesi di partenza è che molte impostazioni correnti in tema di *lifelong learning* e formazione continua siano fondate su ipotesi non sufficientemente approfondite e che occorra quindi sia moltiplicare le occasioni di ricerca sul campo, sia collegarsi a adeguati retroterra teorici.

Viene quindi presentato lo studio di un caso, da cui emerge che nei contesti più dinamici lo sviluppo delle competenze è in larga misura connesso a quello di forme tacite di *work-based learning* in cui convergono molteplici fattori, tra cui i più importanti sono quelli che vertono su: la comprensione dell'insieme delle fasi dei processi di lavoro, la partecipazione a comunità di pratica interne ed esterne all'azienda, le capacità individuali di accedere a opportunità di *self-learning*.

L'ultima parte dell'articolo propone alcune linee di lettura della questione delle competenze dalle quali potrebbero essere ricavate diverse piste di ricerca a livello teorico ed empirico.

### PAROLA CHIAVE: FORMAZIONE /MANUALI

Giuditta Alessandrini, **MANUALE PER L'ESPERTO DEI PROCESSI FORMATIVI**, nuova edizione, Carocci 2005, pagg. 320, €27,90

Il volume presenta il nucleo essenziale dei saperi teorico-pratici per i professionisti della formazione in un'economia basata sulla conoscenza.

Comprendere la complessità dello sviluppo educativo e formativo, sia nelle organizzazioni d'impresa e pubbliche, sia nella società; applicare gli strumenti metodologici adeguati; potenziare la capacità di agire nelle varie situazioni; valutare i processi posti in atto: su tali questioni, l'opera offre un contributo teorico-metodologico con numerose esemplificazioni, dati aggiornati e indicazioni orientative.

La nuova edizione, interamente rivista e integrata, si articola in due parti: la prima propone percorsi interpretativi rispetto alle questioni teoriche connesse alla formazione, dall'analisi dei fabbisogni alla scelta dei metodi e delle strategie di valutazione; la seconda presenta alcuni studi di formatori e ricercatori sui temi chiave della formazione - la valutazione, le reti e le comunità di pratica, l'interculturalità.

### PAROLA CHIAVE: FORMAZIONE/TIPOLOGIE

*Silvia Cortellazzi, Dario Nicoli, Alberto Vergani, LA FORMAZIONE PROFESSIONALE. Problemi e prospettive*, Editrice La Scuola 2006, pagg. 192, €12,40

Negli ultimi tempi si sono andate moltiplicando le attese rivolte al sistema di formazione professionale: esso dovrebbe occuparsi via via del deficit di qualificazione, del recupero di soggetti in difficoltà, dello sviluppo nei contesti di crisi, dell'innovazione tecnologica, della formazione continua. Tali attese rischiano tuttavia di generare uno stato di frustrazione se non si accompagnano ad un'adeguata considerazione della natura dell'azione formativa e delle condizioni che la rendono possibile.

A questo intende ovviare il presente volume, presentandosi come un testo base per la comprensione della natura del sistema di formazione professionale.

### PAROLA CHIAVE: LAVORO DI GRUPPO

*Rosanna Celestino, TEAM BUILDING. Fare squadra nelle organizzazioni*, Guerini 2005, pagg. 174, €18,50



Oggi, le organizzazioni possono essere competitive solo moltiplicando l'intelligenza individuale, vale a dire formando le persone a lavorare in squadra.

Essere un buon *team builder* non è una questione di tecniche ma di atteggiamento mentale, di modi di porsi nei confronti dell'altro, degli obiettivi e degli strumenti per raggiungerli.

Il volume intende essere un contributo alla difficile arte del management oggi, che consiste soprattutto nel sostenere e stimolare responsabilità, sviluppare il talento altrui, facilitare le relazioni, diffondere la conoscenza, integrare le esperienze.

In tale ottica, con lo stile diretto del "corso di formazione", viene proposto un percorso sperimentato con importanti aziende, che va dall'analisi del contesto organizzativo alle competenze necessarie a gestire il cambiamento e la complessità, attraverso lo sviluppo dello "spirito di squadra". Da cui si evince chiaramente che ritrovarsi in una squadra

affiatata significa essere più forti, moltiplicare le proprie potenzialità in direzioni affascinanti, imprevedibili, dove il contributo di ognuno viene valorizzato, aumentato, integrato e si realizzano cose che da soli non si sarebbero mai potute fare.

Il testo è ricco di stimoli letterari e cinematografici che aiutano a entrare nel vivo dei temi trattati e presenta, in chiusura, un caso formativo: un'importante esperienza di *team building* realizzata nel 2004 in Illycaffè.

### PAROLA CHIAVE: MOBBING

*Franco Marini, Marcello Nonnis (a cura di), IL MOBBING. Dal disagio al benessere lavorativo*. Carocci 2006, pagg. 400, €27,80

Affrontare le molteplici forme di malessere psicosociale - *stress, burnout, mobbing* - richiede, da un punto di vista teorico e applicativo, la sinergia di diversi saperi e metodi, nonché di svariate competenze: psicologica, medica, giuridica, sociologica, solo per citarne alcune, e implica un'integrazione tra discipline, metodi e competenze.

Il volume propone spunti di riflessione teorica e modalità operative di ricerca ed intervento per la promozione del benessere nei contesti organizzativi, nella consapevolezza che l'azione sul disagio iniziale o conclamato sia sempre necessaria, ma che l'intervento più efficace sia quello preventivo, attraverso la promozione di modalità e processi organizzativi realmente protettivi nei confronti delle diverse forme di disagio psicosociale.

*Denis Delespaul, COSTRUIRE LA MOTIVAZIONE GLOBALE. Dalla strategia all'individuo: il metodo Iseo*, Franco Angeli 2006, pagg. 112, €15,00

Da dove può nascere il successo di un'azienda? Basandosi sulla sua esperienza, l'autore ne individua la chiave nella motivazione dei collaboratori: una forza che moltiplica le competenze ma che può impennarsi o venir meno in un attimo. Mantenerla richiede un assiduo lavoro quotidiano nell'organizzazione, nel clima aziendale, nella retribuzione, con l'ausilio di strumenti adeguati.

Il metodo Iseo Globale, presentato nel volume, affronta queste problematiche con approccio originale e innovativo e favorisce la motivazione declinando la strategia di un'azienda nell'insieme dei suoi processi, fino alla vita quotidiana di ogni individuo.

**PAROLA CHIAVE: PSICOLOGIA DEL LAVORO**

*Giovanni Sprini (a cura di), GLI INTERESSI E LA LORO MISURAZIONE*, Franco Angeli 2005, pagg. 138, €16,00

Il problema degli interessi è sempre stato al centro dell'attenzione di coloro che si occupano di psicologia applicata alle organizzazioni e di analisi e valutazione della qualità soggettive delle persone che lavorano. Si tratta di una tematica tradizionale e, forse, per certi versi, messa un po' da parte nel corso degli ultimi decenni, soppiantata dal discorso e dalla definizione delle **motivazioni** e, più recentemente, dei **valori** individuali (e organizzativi).

Il testo redatto da un gruppo di ricercatori universitari si pone come un momento di riflessione sul cosa sono gli interessi, sul come sono rappresentati e vissuti nel contesto soggettivo e sul come possono essere valutati o - per seguire precisamente l'orientamento teorico degli autori - **misurati**.

Il volume si apre con un richiamo storico in cui si ripercorre il dispiegarsi della tematica prima ad opera dei pedagogisti e poi ad opera degli psicologi, soprattutto nei contesti dell'orientamento, e in una fase in cui l'orientamento scolastico-professionale e lavorativo - su questo tema si può consultare il tradizionale testo a cura di Scarpellini e Strologo, *L'orientamento. Problemi teorici e metodi operativi* (Editrice La Scuola, Brescia, 1976) - erano succubi della visione attitudinale (test di attitudini specifiche e test di efficienza). Ormai quei tempi sono tramontati e nessun professionista avveduto oggi interverrebbe nel valutare gli interessi utilizzando soltanto strumenti attitudinali, o estrapolando il soggetto dal suo contesto e dal suo bagaglio motivazionale.

All'importante teoria elaborata da John Holland - è nota la sua tipologia che declina le persone nei cinque tipi dei realistici, investigativi, artistici, sociali e imprenditoriali - è dedicato il secondo capitolo, a cui segue una **rassegna** ampia sui questionari e sugli inventari di esplorazione degli interessi che copre un arco di tempo di diversi decenni, dal 1936 - anno di pubblicazione del test di Terman e Cox Miles, *Attitude Interest Analysis* - fino alla fine degli Anni Novanta, compresi alcuni questionari che non hanno mai avuto una solida validazione e diffusione.

Sono quindi presi in esame i questionari elaborati da Frederick Kuder (alcuni dei quali tradotti e adattati in Italia già da molto tempo), e gli inventari di E. K. Strong, SVIB e SCII, anche questi disponibili in italiano, adattati da Giovanni Sprini, il quale chiude il testo con un'osservazione sull'importanza della psicologia nel senso "che essa divenga progressivamente sempre più capace di dare risposte concrete e di rispondere alle aspettative che essa stessa elicit" (p. 126). Un'affermazione sulla quale non si può non concordare ma che, collegata allo specifico tema dei questionari di valutazione degli interessi professionali, fa sorgere la domanda sui motivi che vedono l'Italia sempre così indietro nella traduzione e nell'adattamento non solo dei questionari sugli interessi ma anche dei test motivazionali e di attese lavorative.

*Andrea Castiello d'Antonio*

**PAROLA CHIAVE: RISORSE UMANE**

*Emiliano Maria Cappuccitti, Ugo De Carolis, IL VALORE DELLE PERSONE IN AZIENDA. Il modello Leasys: quando il miglioramento continuo delle persone produce innovazione*, Franco Angeli 2006, pagg. 128, €15,00

Il libro nasce dalla consapevolezza che a decretare il successo di un'azienda siano sempre le persone che la compongono. Per valorizzarle, il management aziendale deve dedicare loro tempo ed attenzione, comunicando in modo rapido, efficace e trasparente, coinvolgendo sempre le risorse nella pianificazione delle migliori strategie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, affinché possano sentirsi parte integrante di una squadra vincente.

In un contesto così strutturato, la leva meritocratica, per i profili di spicco, assume una certa rilevanza. È essenzia-

le, tuttavia, che nel processo di valutazione si valorizzino, insieme alle performance, anche comportamenti, leadership e capacità di lavorare in squadra.

L'apertura al cambiamento, quale possibilità di miglioramento continuo, è un elemento di fondamentale importanza per l'evoluzione di un'azienda. In questo ambito, l'introduzione della metodologia 6 sigma, come testimonia l'esperienza Leasys, oltre a dare all'azienda immediati risultati tangibili dal punto di vista economico, contribuisce a modificare l'approccio delle risorse ai problemi e, soprattutto, fornisce strumenti utili ad individuare soluzioni efficaci.

La cura dell'ambiente di lavoro e la costante attenzione alle persone da parte di Leasys contribuiscono a creare un solido legame tra l'azienda ed il dipendente, sviluppando il senso di appartenenza.



## DIVISIONE DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

### PAROLA CHIAVE: RELAZIONI SINDACALI

*Guido Baglioni*, **IL DISEGNO DI MARIO ROMANI. Economia, impresa, sindacato**, Edizioni Lavoro 2005, pagg. 184, €12,00

Mario Romani - autorevole studioso di storia economica e figura eminente del mondo cattolico e dell'Università Cattolica di Milano - è stato un osservatore originale e incisivo del mondo del lavoro e, in particolare, dell'esperienza sindacale, apportando un contributo fondamentale alla fisionomia e alle scelte strategiche della Cisl negli anni Cinquanta e Sessanta.

Il volume propone un'analisi della teoria sindacale di Romani e alcuni suoi scritti dei primi anni Cinquanta sulle relazioni tra economia, impresa e sindacato, che anticipavano le sfide di oggi.

In particolare, Romani utilizza, per le sue elaborazioni dei fatti sindacali, lo strumento delle "coppie concettuali". Le più significative sono: *a)* la distinzione tra capitalismo storico e capitalismo in crisi, che dà origine all'economia mista dove il sindacato non può non assumere un nuovo ruolo; *b)* la distinzione tra sindacalismo rivendicativo e sindacalismo responsabile, prospettiva, quest'ultima, sostenuta da Romani; *c)* la distinzione tra estraneità e integrazione del sindacato e dei lavoratori rispetto all'impresa, con la possibilità, poi divenuta reale, di diverse forme di partecipazione dei lavoratori e del sindacato ai risultati e al governo delle imprese.

*Seconda parola chiave: Storia del lavoro*



## DIVISIONE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

### PAROLA CHIAVE: INAIL

*Luca De Compadri*, **GUIDA PRATICA INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI NEL RAPPORTO DI LAVORO**, II edizione, Il Sole 24 Ore 2006, pagg. 608, €53,00

Nell'ambito dell'amministrazione del personale, la materia dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali rappresenta da sempre uno degli aspetti più complessi. La disarmonica evoluzione della normativa, infatti, non aiuta a risolvere concretamente le problematiche connesse con questo istituto: il Testo Unico ha subito continue modifiche da parte della giurisprudenza di legittimità e della stessa Corte Costituzionale; il D.Lgs. 38/2000 ha ulteriormente innovato la materia, riorganizzandola in quattro separate gestioni (industria, artigianato, terziario e altre attività) e il D.M. 12 dicembre 2000 ha fissato sia le nuove tariffe dei premi sia le relative modalità di applicazione, apportando importanti novità (scomparsa del tasso medio ponderato, introduzione della classificazione aziendale, regolamentazione del contenzioso amministrativo).

In questo disomogeneo panorama normativo si inseriscono inoltre, in tutta la loro complessità interpretativa, le nuove discipline del danno biologico e dell'infortunio in itinere, le nuove modalità di tenuta dei libri obbligatori e l'invio telematico delle denunce di infortunio, l'apparato sanzionatorio e la recente disciplina in tema di vigilanza ispettiva.

Il testo intende rispondere alle esigenze di tutti coloro che si trovano a operare nei confronti dell'INAIL e che, in conseguenza dell'evento infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, devono risolvere questioni di rilevanza amministrativa, civilistica e penale.

*Seconda parola chiave: Infortuni*

### GLI INFORTUNI SUL LAVORO IN ITALIA, Punto Sicuro n. 1444, 24 marzo 2006

La relazione conclusiva della commissione parlamentare d'inchiesta sugli infortuni sul lavoro fa il punto sulla situazione italiana. Queste le indicazioni principali:

- I dati relativi agli infortuni nel periodo iniziale dell'attività lavorativa, attestano, da un lato, una rilevante incidenza della mancanza di informazione e formazione adeguata, dall'altro, l'esistenza di una prassi diffusa, in base alla quale il lavoratore irregolare viene denunciato dal datore di lavoro qualora si verifichi un infortunio.
- Le analisi sulle microimprese sottolineano che queste ultime, da un lato, non sembrano presentare, complessivamente, un rischio infortunistico diverso in modo significativo da quello della totalità delle aziende, ma d'altro lato, hanno indici sensibilmente superiori per quanto riguarda gli eventi gravi o mortali.
- Una disaggregazione su scala regionale degli infortuni sul lavoro negli ultimi anni presenta un quadro variegato, non riconducibile alle classiche suddivisioni territoriali del Paese (Nord, Centro, Sud e Isole). L'entità dei tassi di frequenza infortunistica sembra dipendere prevalentemente dall'incidenza, all'interno delle singole regioni, di determinati settori economici a rischio e delle piccole imprese, nonché dal numero di lavoratori extracomunitari.

### Michele Di Donna, QUANDO IL CD. "INFORTUNIO IN ITINERE" COSTITUISCE CAUSA DI SERVIZIO? Ipsa, Il Quotidiano Giuridico, 24 febbraio 2006

L'infortunio di cui rimane vittima il dipendente che si rechi alla sua abitazione al termine del lavoro è ascrivibile alla categoria del c.d. infortunio in itinere, che si ravvisa ogni volta che possa ritenersi esistente un nesso di causalità tra l'attività lavorativa in senso ampio e l'evento dannoso. Tuttavia, tale nesso si interrompe qualora l'evento dannoso sia determinato dalla stessa condotta del dipendente che abbia agito con dolo o colpa grave.

È quanto emerge da una decisione del Consiglio di Stato in merito a una complessa vicenda processuale che viene illustrata nell'articolo.

### PAROLA CHIAVE: SICUREZZA DEL LAVORO

### Manuela Cangiotti, LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLA "LEGGE BIAGI", Progetto Sicurezza, gennaio-febbraio 2006

Dopo aver analizzato brevemente le novità introdotte dalla "riforma Biagi", l'autrice mette a confronto la legge 30/2003 con il D. Lgs. 626/1994 e propone qualche riflessione in relazione ad alcune difficoltà applicative della legge 30 ai fini della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Direttore Responsabile:  
Carlo Actis Grosso

Direzione e Redazione

**ISPER**

ISTITUTO PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE  
DAL 1965 PER LO SVILUPPO DELLA PROFESSIONE PERSONALE



Autorizzazione del Tribunale di Torino n° 1981 - 3 gennaio 1969  
Iscrizione Registro Operatori di Comunicazione n° 4374

CORSO DANTE, 122 - 10126 TORINO - Tel 01166.47.803 - FAX 011.66.70.829  
E-MAIL direzione.technica@isper.org <http://www.isper.org>

#### Protezione dei Dati Personali

Egregio lettore di "DOCU/PER", ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali la informiamo che i suoi dati personali, se non da Lei direttamente forniti, ci sono stati comunicati dall'organizzazione in cui opera, al solo fine di informarla e farLe ricevere i servizi a cui ha diritto come cliente ISPER e riguardano esclusivamente l'ambito organizzativo. I dati sono conservati su supporto elettronico al fine di inviarLe le comunicazioni e i servizi di suo interesse, in base alle indicazioni forniteci. Il conferimento dei dati ha natura facoltativa e il rifiuto a fornirli non ha altra conseguenza se non la mancata informazione sui servizi ISPER a cui può accedere o a cui ha diritto o il mancato ricevimento degli stessi. Lei ha diritto a conoscere quali sono i dati trattati che la riguardano e a ottenerne, l'aggiornamento, la rettifica, l'integrazione o la cancellazione facendo riferimento al titolare del trattamento sotto riportato. Titolare del trattamento è ISPER Istituto per la direzione del personale - Corso Dante, 122 - 10126 Torino - E-mail: [isper@isper.org](mailto:isper@isper.org). I dati non saranno né comunicati né diffusi al di fuori dell'ISPER, le sole persone che ne verranno a conoscenza sono gli incaricati al trattamento dei dati, nell'ambito delle attività di gestione dei rapporti con i clienti