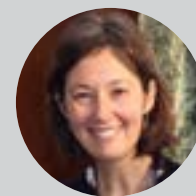


Crescenti dualismi nel mercato del lavoro e promozione dell'integrità

Quali connessioni e rischi?

di Gabriella Viale [*]



Introduzione

La diffusione di una cultura dell'integrità è diventata parola d'ordine per molte aziende che spesso la stigmatizzano come valore portante nei propri codici etici.

La Business Ethics, sebbene abbia le sue origini in un passato non recente, ha assunto particolare rilevanza nell'attuale contesto socio economico per l'instabilità e la precaria sostenibilità dei contemporanei sistemi economici.

L'etica e la promozione dell'integrità, secondo i più recenti studi, rappresentano infatti una delle risorse a disposizione delle organizzazioni per poter incidere positivamente sulla performance, migliorando il clima aziendale, aumentando la soddisfazione, la produttività e la competitività, dando un'immagine positiva all'esterno e diminuendo le situazioni di conflitto interne ed esterne. Investire in integrità nei comportamenti può a sua volta influenzare positivamente l'intera cornice istituzionale, incentivando la crescita di un mercato del lavoro sano e la fiducia dei lavoratori.

Di contro, laddove c'è opacità, malamministrazione e corruzione, si annida anche la frode: chi corrompe genera un costo occulto che scarica su qualcun altro al fine di ottenere margini di risparmio attraverso la frode fiscale, contributiva, qualitativa dei prodotti e servizi forniti che ricade, in ultima analisi, su chi usufruisce dei servizi e lavora.

I profili teorici

Dietro a chi fa ricorso a rapporti di lavoro scarsamente tutelati, estremamente flessibilizzati, talvolta non regolari o oggetto di anomalie a livello contrattuale/salariale, ci sono lavoratori che si vedono lesi i propri diritti, con aumenti del carico di lavoro e maggiori pressioni e, dall'altra, cittadini che diventano vittime inconsapevoli di inefficienze, aumenti dei costi e malamministrazione. Quest'ultima, richiamando la circolare n. 1 del 2013 del dipartimento della Funzione Pubblica e la recente delibera dell'ANAC n. 12 del 2015, racchiude una nozione più ampia della corruzione.

Di fatto la corruzione è un concetto giuridico chiaro e delineato nelle sue diverse accezioni ed è il concetto più utile per individuare strategie di repressione; l'ambito in cui possono manifestarsi i fenomeni di malamministrazione comprende e supera quello dei comportamenti sanzionati dalla norma penale o disciplinare. La malamministrazione va quindi intesa come as-

sunzione di decisioni (di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Sempre più diffusamente, in contrapposizione ai concetti di malamministrazione e corruzione si parla non solo di efficienza e di efficacia ma di integrità e di etica, in modo da ragionare in ottica di politiche di prevenzione. All'interno di questo più ampio contesto, la promozione dell'integrità si manifesta come il processo che conduce le azioni e le scelte del singolo a generare un comportamento sociale responsabile e condiviso che ispira l'agire collettivo.

Se chi gestisce la cosa pubblica permea le sue decisioni con interessi personali nascosti con poca trasparenza, il rischio è che i comportamenti opportunistici si diffondano a danno dei servizi che vengono erogati di più bassa qualità o con più alti costi, indebolendo così la fiducia dei lavoratori e dei cittadini nell'integrità del processo decisionale.

L'OCSE si riferisce alla promozione dell'integrità, come l'applicazione di valori e principi etici nello svolgimento delle operazioni quotidiane all'interno delle organizzazioni pubbliche e non solo come semplice rispetto degli aspetti normativi dell'anticorruzione. Ai lavoratori titolari di cariche pubbliche viene cioè richiesto di agire con correttezza e obiettività nell'adem-

pimento delle proprie funzioni ufficiali, utilizzando informazioni, risorse e autorità di cui dispongono per promuovere l'interesse pubblico e non quello privato.

Non si tratta infatti solo di osservare la legge, ma anche di agire con integrità, perseguendo gli interessi pubblici, che sfuggono ad una precisa formulazione normativa. Le forme che assume la malamministrazione, al di là dei fenomeni rilevanti dal punto di vista penale o di illecito disciplinare, sono differenti tra loro e vanno dalla duplicazione delle posizioni retribuite negli uffici che causa inefficienze e ritardi nel sistema decisionale, ai favoritismi e nepotismi, alla mancanza di una cultura orientata ai risultati o, per paradosso, eccessivamente orientata alla quantità e poco al bene comune, alla mancanza di trasparenza, di motivazione, di coinvolgimento, alla noncuranza delle cose e persone, al mancato coordinamento che alimenta le duplicazioni di azioni, a tutti quei micro-comportamenti che, sempre più spesso nella pubblica amministrazione, tendono a privilegiare interessi personali o a impedire il raggiungimento degli interessi collettivi.

Parallelamente, la crisi economica sta diventando il pretesto per un'inerte e generalizzata accettazione del ricorso all'estrema flessibilizzazione ed esternalizzazione del fattore lavoro, alla concorrenza sleale, alla rincorsa del minor costo e al lavoro irregolare o sommerso, inasprendo vecchi e nuovi dualismi tra i lavoratori.

Differenti binari che non fanno convergere la disciplina del lavoro pubblico a quella del lavoro privato, la disciplina delle vecchie garanzie in tema di licenziamento e quella del contratto a tutele crescenti, la disciplina applicabile ai

lavoratori 'tradizionali' e quella degli 'atipici' e 'autonomi', creando una sorta di diritti paralleli e fortemente diversificati nel mercato del lavoro.

Un mercato del lavoro che è anche nel vivo di una rapida e grande trasformazione: sempre meno legato alla piccola realtà locale (salvo qualche eccezione) e sempre più fortemente influenzato dalla globalizzazione dell'economia, dalla tecnologia e dalla digitalizzazione che impongono nuovi modelli organizzativi, ancora più flessibili, agili e frammentati di quelli che conosciamo oggi.

Un mercato in cui molte professioni e mestieri verranno sostituiti da macchine portando alla polarizzazione dei lavori e dei lavoratori. Da una parte, vi saranno i lavori altamente qualificati difficilmente sostituibili dai robot e, dall'altra, i lavori che richiedono una bassa professionalità; da una parte, quelli con un contratto e, dall'altra, coloro che vi entrano con contratti precari o senza un contratto o non vi entrano affatto. La trasformazione del lavoro sarà talmente radicale che «non risparmierà neppure i lavori più qualificati, grazie a tecnologie in grado di sostituire anche le attività non-routine e persino quelle che presuppongono una interazione con altre persone come medici, infermieri...^[1]».

Il mercato del lavoro in ambito socio-sanitario

A tal riguardo, il mercato del lavoro in ambito socio-sanitario rispecchia molto bene la grande trasformazione del lavoro in atto e si offre ad essere particolarmente interessante anche per le occasioni di riflessione in diversi ambiti, trasversali tra loro.

Si tratta infatti di un mercato in espansione che offre e offrirà possibilità occupazionali anche in un contesto come quello attuale di profonda crisi occupazionale; è un mercato che garantisce posizioni di potere, ben retribuite e un importante giro di affari e che, pertanto, più di altri settori, avverte il problema della corruzione e malamministrazione al suo interno; è un mercato che ben evidenzia come per alcune professioni sia sempre più



labile il confine esistente tra lavoro subordinato e lavoro autonomo (genuino, ma spesso fittizio); è un mercato in cui convivono, fianco a fianco, spesso svolgendo le stesse mansioni, lavoratori 'tradizionali' e lavoratori atipici e/o autonomi, lavoratori pubblici e lavoratori del settore privato, lavoratori esternalizzati e somministrati, lavoratori professionalmente molto qualificati e lavoratori esecutivi con basse competenze.

Tuttavia, volendo delineare con più precisione questo articolato mercato del lavoro

si scopre che una fotografia chiara e dettagliata è disponibile solo per i lavoratori strutturati dipendenti del SSN, non altrettanto è quella per i lavoratori esternalizzati, il personale convenzionato, delle cooperative e delle aziende private a cui vengono affidati i lavori in outsourcing, i collaboratori e i liberi professionisti per i quali, pur lavorando nelle strutture del SSN, è possibile rintracciare pochi dati.

Le strutture pubbliche, una volta acquistato il servizio, non sono interessate a conoscere il numero dei lavoratori impiegati e non possono d'altra parte nemmeno interferire nelle decisioni, dovendo limitarsi a governare e controllare l'attività fornita a prescindere dal numero dei lavoratori impiegati, da chi sono e con quali contratti sono stati assunti, rendendo più difficile l'identificazione delle responsabilità in tema di disposizioni contrattuali e in materia di salute e sicurezza.

L'analisi sul campo ha evidenziato da parte di diversi interlocutori una sorta di disinteresse per i lavoratori cosiddetti non strutturati nel SSN: lavoratori 'invisibili' agli occhi delle aziende a cui interessa risparmiare sui costi ma di avere forza lavoro produttiva e da disporre a piacimento consentendo di avere garantiti (nei tempi e nella quantità) i servizi appaltati, e nemmeno tanto visibili dagli stessi sindacati impegnati a tutelare maggiormente i lavoratori 'tradizionali'.

D'altra parte, come già è avvenuto in altri settori, la rigidità del lavoro tradizionale subordinato a tempo pieno, incapace di rispondere alle nuove richieste organizzative, ha messo in atto un lento processo di spostamento di una vasta platea di lavoratori dal perimetro del pubblico impiego verso il mercato del lavoro privato e delle cooperative attraverso il ricorso



agli appalti e sub-appalti che si prestano maggiormente a fenomeni sommersi o patologici, innescando una competizione esclusivamente basata sul costo del manodopera.

Le esigenze di flessibilità organizzativa vanitate dalla PA e invocate dal paradigma del New Public Management si sono così tradotte nel nostro ordinamento prevalentemente nel ricorso ai contratti di appalto che, sotto il profilo dei rapporti di lavoro, produce una deresponsabilizzazione del committente pubblico, il quale si ritaglia un ruolo di mero controllore di ciò che prima era chiamato a gestire e gli consente risparmi e vantaggi indiretti di breve periodo: politiche retributive più vantaggiose, orari di lavoro meno stringenti, personale facilmente sostituibile.

In prospettiva, l'arruolamento di professionisti freelancer grazie alle piattaforme dell'economy on demand se, da un lato, avvantaggerà l'incontro tra domanda e offerta di prestazioni, dall'altro, aprirà a nuovi rischi in termini di concorrenza al ribasso di salari, tutele, fidelizzazione e a scenari non ancora pienamente conosciuti di amplificazione dei comportamenti opportunistici, tipicamente legati all'asimmetria informativa di queste professioni sanitarie.

Nel settore, pertanto, è sempre più avvertita la necessità che i lavoratori siano organizzati non solo in modo adeguato in termini di efficienza, economicità e secondo disposizioni di legge, ma anche in modo da assicurare la trasparenza, il buon andamento, l'imparzialità nella gestione dei procedimenti, un utilizzo giusto e appropriato delle risorse pubbliche.

La trasparenza dei processi e delle informazioni, i criteri per la rotazione degli incarichi, il monitoraggio dei risultati conseguiti, l'assegnazione degli incarichi retribuiti sono i punti

di partenza di questo processo, il segnale che deve partire dal vertice. Occorre poi investire in integrità, nella motivazione e coinvolgimento dei lavoratori, nel benessere organizzativo per evitare che si insinuino comportamenti opportunistici, personali e clientelari.

I profili empirici

Diversi studi evidenziano che il rischio di corruzione è molto più elevato là dove ci sono contesti caratterizzati da una diffusa tolleranza verso atteggiamenti illeciti di minore gravità, scarsa trasparenza e un sistema informale di favoritismi e clientelismo.

Alcuni studi inoltre evidenziano una stretta correlazione tra corruzione e salari: infatti le evidenze empiriche dimostrano che nelle aziende in cui i lavoratori ritengono equa la propria paga, si sviluppa un clima più produttivo, senso di appartenenza e vi è maggiore lealtà nei confronti dell'azienda, cosicché ognuno vigila sull'operato degli altri, al fine di promuovere comportamenti orientati all'integrità. Non solo, quando i lavoratori operano in contesti equi e socialmente responsabili sono tendenzialmente motivati ad elargire maggiore impegno nel loro lavoro (in ambito ospedaliero è interessante il caso dei cosiddetti magnet hospital).

Diversamente non esistono studi che evidenzino una relazione tra il rischio di fenomeni corruttivi e di malamministrazione all'interno di un'azienda e le diverse tipologie contrattuali o i diversi modelli organizzativi. Esistono invece ricerche che evidenziano una correlazione negativa tra produttività, motivazione, benessere organizzativo e rapporti di lavoro.



Appare evidente che là dove i compensi sono mediamente più bassi, le condizioni di lavoro poco tutelate, i turni e gli orari di lavoro pesanti, i compiti monotoni, faticosi o ripetitivi, le opportunità di crescita professionale poche o inesistenti, i favoritismi alimentati, questo è avvertito come un torto che inficia sui livelli di produttività, crea un ambiente ostile, causa disaffezione per il lavoro, aumenta il disinteresse per le tematiche etiche.

Questo disagio è avvertito tra i lavoratori del settore pubblico (un settore tradizionalmente già con maggiori garanzie) ma agli occhi del management aziendale socio-sanitario dovrebbe essere maggiormente oggetto di indagine e attenzione la situazione di incertezza che possono avvertire i lavoratori che operano all'interno delle strutture ma svolgono un lavoro per brevi periodi o quei lavoratori che non fanno parte di una precisa realtà aziendale, che si trovano a dover cambiare frequentemente ambienti, turni e orari di lavoro. Questa tipologia di lavoratori non dispone di tempo per la formazione, né l'impresa ha alcun incentivo a fornirgliela, non riesce ad acquisire, prima della conclusione del rapporto lavorativo, esperienza e professionalità che garantiscono un alto grado di produttività del lavoro e che possano riutilizzare in un altro contesto lavorativo, manca del sostegno di valide politiche attive che li accompagnino nelle transizioni occupazionali, ricevono dai propri datori di lavoro indicazioni e direttive, che possono essere non coerenti con le finalità pubbliche, in ragione dei diversi scopi istituzionali: solidali quelli dell'ente pubblico, commerciali quelli della ditta appaltatrice.

La perdita del senso di appartenenza verso l'organizzazione sanitaria in cui operano e della

motivazione per il lavoro possono condurre ad una scarsa diffusione dei principi dell'etica e ad una scarsa percezione dei rischi di corruzione e illegalità. Il malessere, l'insoddisfazione, l'alienazione e la perdita del senso di quello che si fa, del lavoro proprio e di gruppo rappresentano il terreno fertile per atteggiamenti poco integri e/o meno coscienti: «chi vive molte mortificazioni, è più esposto ai corteggiamenti»^[2].

Tutto ciò ostacola l'organizzazione di questi lavoratori più 'deboli' e ne alimenta la marginalizzazione: l'evidenza

empirica conferma infatti che sono maggiormente restii a riportare ed evidenziare gli eventuali e potenziali comportamenti impropri o fenomeni illeciti, per timore delle ricadute che queste possono avere sul loro percorso lavorativo. La paura di perdere il lavoro o di non vedere confermato il proprio incarico espone maggiormente i lavoratori atipici, esternalizzati e somministrati ad una sottovalutazione dell'importanza del proprio ruolo. «...L'essere collocati gerarchicamente in posizione di 'dipendenza' non



facilita una forte presa di posizione contro comportamenti corruttivi. L'insicurezza del lavoro, la paura di essere oggetto di persecuzione e la frequente rotazione di personale mina gli sforzi ad organizzarsi in sindacato e rende ancor più difficile un distanziamento reale dalla connivenza con essi» (queste le parole di un sindacalista).

Quanto fin qui evidenziato, conferma l'opinione diffusa emersa nel corso della ricerca condotta: il rischio è che gli adempimenti sulla prevenzione della corruzione vengano ridotti a mera attività burocratica e di facciata, continuando a prosperare nella sostanza. La via normativa non è una risposta sufficiente ed adeguata per combattere un problema così insidioso come quello della corruzione e malamministrazione. I troppi obblighi previsti a carico delle amministrazioni, rischiano di vanificare i buoni propositi della legge e i ritardi di attuazione delle normativa sono in parte connessi alla difficoltà per le pubbliche amministrazioni di adempiere alle numerose richieste.

Difficilmente si contrasta l'illegalità solo attraverso la revisione o la definizione di nuove norme o attraverso provvedimenti solo a carico dei lavoratori: tutti gli interlocutori concordano infatti sull'urgente necessità di apportare modifiche al sistema organizzativo e miglioramenti al processo decisionale della struttura amministrativa. Le azioni proposte sono, quindi, la promozione di una cultura dell'integrità e trasparenza, la semplificazione/riduzione della burocrazia, lo snellimento organizzativo, l'eliminazione delle inefficienze e degli sprechi di carattere seriale (duplicazioni di ruoli, di interventi, di beni strumentali, di assegnazione di personale ai diversi uffici), la formazione (non cattedratica) e l'ascolto dei

lavoratori, la rotazione degli incarichi per evitare conflitti di interesse, i protocolli di legalità tra azienda e fornitori, la digitalizzazione, il monitoraggio attento dei processi gestiti dalle aziende esterne.

Da più parti viene evidenziata la necessità di un cambiamento culturale e la costruzione di un'etica condivisa che emargini il mal comportamento più che prevedere nuove ed ulteriori regole che di fatto favoriscono la corruzione. L'esigenza avvertita non è di implementare nuovi strumenti, ma di far effettivamente funzionare quelli già esistenti, onde evitare di alimentare la sensazione che nulla serva e di strumentalizzare le notizie «per evocare scenari di parziale fallimento del nostro servizio sanitario nazionale, tanto da richiederne una profonda rivisitazione dei suoi principi fondanti, di universalismo, equità e solidarietà [...] dobbiamo e possiamo preservare e migliorare un sistema che si è dimostrato più efficiente e più equo di qualunque altro modello»^[3].

Se fino a qualche decennio fa, la stabilità e la crescita economica garantivano servizi e cure di alta qualità per tutti, nonché sicurezza occupazionale e buoni salari, l'attuale contesto impone una maggiore attenzione alla sostenibilità del sistema socio-sanitario. La sfida passa dalle spending review, pur necessarie, ma anche attraverso i lavoratori e le loro azioni, quali fornitori (in crescita) di prestazioni professionali, quali finanziatori (in diminuzione) del Servizio Sanitario Nazionale, attraverso l'IRAP e l'addizionale IRPEF e, ancora, quali destinatari (selezionati) delle politiche di welfare aziendale. Infatti se da una parte diminuiscono coloro che contribuiscono al finanziamento della sanità per i bassi tassi di occupazione, per gli alti tassi di disoccupati e

inattivi, per il diffuso lavoro irregolare e nero, dall'altra, aumenta la domanda di salute e assistenza per i cambiamenti demografici e epidemiologici in atto. Un differenziale che vedrà avvantaggiato chi potrà usufruire di sostegni di welfare aziendale (su cui le aziende investono in modo crescente risorse quale strumento per migliorare le condizioni dei lavoratori e delle loro famiglie, grazie anche agli sgravi fiscali), alimentando nuovi dualismi e discriminazioni tra differenti categorie di lavoratori (dipendenti, autonomi o senza alcun contratto, con figli o senza, con necessità di assistenza o no), tra lavoratori dipendenti di diverse aziende e settori (pubblico o privato), tra occupati (a tempo indeterminato, determinato, full-time, part-time, intermittenti) e disoccupati. La distribuzione delle prestazioni sociali e dei servizi pubblici sono a rischio condannando chi rimane al di fuori del sistema ad una condizione di insicurezza, vulnerabilità ed esclusione, non solo in età lavorativa ma anche poi nel momento del bisogno, durante la malattia, in caso di disabilità o in età avanzata.

Alcune considerazioni finali

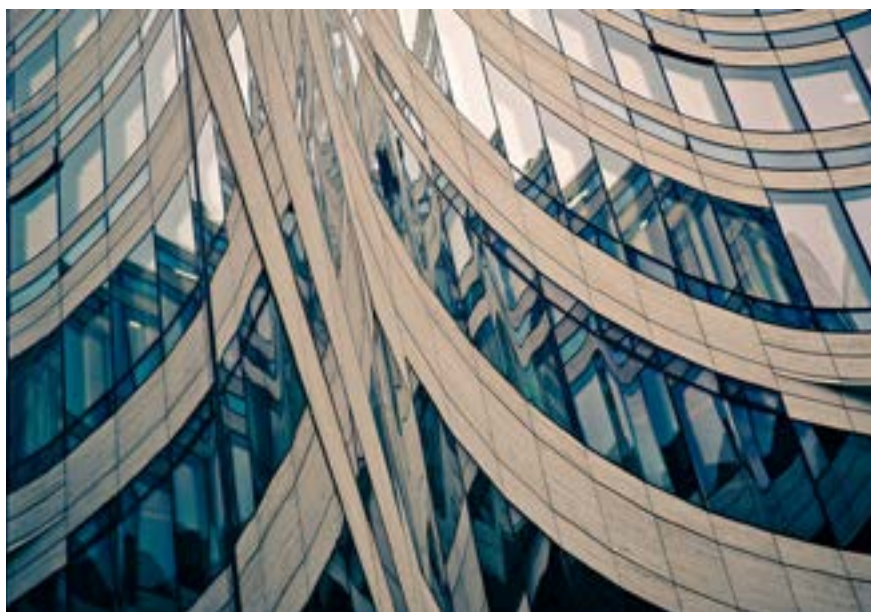
La soluzione a problemi così insidiosi (se esiste) non necessariamente passa da ulteriori interventi legislativi, ma potrebbe derivare dai lavoratori e da un mercato del lavoro di qualità, equo, trasparente, capace di valorizzare i talenti di ciascuno, di tutelare le competenze, di garantire un livello professionale spendibile sul mercato, di responsabilizzare i lavoratori, di dare senso e dignità a quello che fanno. Prendendo in prestito le parole di M. Biagi, «la

qualità del lavoro è la nuova dimensione su cui riflettere [...] non si tratta [solo] di aumentare la produttività dei lavoratori sui posti di lavoro occupati, bensì di potenziare il loro capitale umano in generale, al fine di renderli più forti nel mercato del lavoro»^[4], tornando ad un modello di lavoro diretto al benessere della persona.

In questa prospettiva, da un lato, dovranno assumere un ruolo strategico gli investimenti in formazione (da intendersi non solo quale semplice strumento di adeguamento delle professionalità alle esigenze del mercato ma quale vero e proprio diritto della persona), valide politiche di formazione lungo tutto l'arco della vita, politiche di fidelizzazione dei lavoratori in un'ottica di medio-lungo periodo, modelli di cooperazione che vedono i fornitori come partner al fine di mantenere alti standard di integrità nella fase dell'esecuzione dei contratti, creando reciproci rapporti affidabili piuttosto che focalizzarsi, esclusivamente, sul raggiungimento del profitto immediato; da un vero dialogo interno e confronto sociale da cui poi discendano soluzioni condivise.

Da un altro lato, bisognerà investire in una corretta gestione del mercato del lavoro, nella convinzione che se è poco trasparente e non di qualità, con troppi dualismi e frammentazioni, è un mercato che non funziona e che lascia spazio ad infiltrazioni illecite, a scarsa tracciabilità e ad abusi, in termini di costo del lavoro e rispetto delle norme sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Il lavoro sommerso, irregolare o pseudo-regolare sfugge oltre che all'osservazione, anche alla contribuzione fiscale e alla regolamentazione proprio per il fatto di essere un fenomeno dai contorni sfumati che si traduce

in un 'stravolgimento' della libera concorrenza, con metodologie meno dirompenti rispetto a quelle tradizionali, ma tali da costringere le imprese oneste ad uscire dal mercato, favorendo pratiche di evasione e di aggiramento. Il recupero dei minori margini di guadagno, poi, avverrà con l'impiego di mano d'opera in nero (totalmente irregolare) o in grigio (parzialmente irregolare), con il mancato pagamento della contribuzione, con la riduzione delle ore lavorate, con l'elusione delle misure di sicurezza o con l'adozione di contratti collettivi



che consentono di ottenere notevoli risparmi sul costo del lavoro.

Un circolo vizioso che ha conseguenze negative dirette sui lavoratori, come l'esclusione dalla copertura dei rischi che nascono in relazione al rapporto di impiego (maternità, malattia, infortunio, congedi parentali, orari di lavoro, minimi salariali, copertura previdenziale) o alla perdita del lavoro, ma anche indirette e di lungo periodo, in termini di minori investimenti, minori possibilità di apprendimento e di crescita professionale on the job perdendo competenze e, conseguentemente, potere contrattuale sul mercato del lavoro con il rischio di rimanere intrappolati in un mercato del lavoro non di qualità e di essere sistematicamente confinati nel mercato del lavoro secondario e precario. A tutto questo si aggiungono le ricadute sulla fiscalità generale per il mancato versamento di tasse e contributi fondamentali a finanziare la sanità pubblica e le politiche pubbliche di sostegno.

Un meccanismo difficilmente individuabile e quantificabile perché tenuto nascosto dagli stessi diretti interessati, emergendo (spesso) solo nei casi di conflitto con la parte datoriale o nei casi di necessità (maternità, infortunio, malattia), che porta vantaggi nell'immediato (non solo ai datori di lavoro) ma anche ai lavoratori (in termini di minore tassazione, esenzioni per accedere ai servizi, fruizione di benefici/sussidi o tariffe agevolate). Tutto ciò provoca effetti di dumping sociale: in nome della concorrenzialità viene messo in discussione il sistema delle tutele e delle garanzie, dei contratti e della sicurezza sul lavoro che, in ultima istanza, mettono in discussione la sostenibilità stessa del sistema di welfare state.

Pertanto la vera modernizzazione del mercato lavoro deve prevedere oltre all'«affrancamento da lacci e laccioli di stampo burocratico», la capacità di «intercettare prassi inique, meschinità e furbie, scorciatoie e posizioni di rendita, ingiustizie e violazioni con tutto il carico di precarietà, cattiva gestione, corruzione, scarsa tutela che tale situazione produce»^[5], valorizzando il ruolo dei controlli in ambito lavoristico e previdenziale.

Per concludere, parafrasando una considerazione emersa durante l'incontro organizzato da IPASVI Torino (L'integrità nella professione



infermieristica. Conoscenza, responsabilità e impegno) ad ottobre 2016, se è vero che la corruzione è una malattia infettiva, è anche vero che le malattie infettive spesso si sviluppano da virus che sembrano innocui e, in quanto tali, vanno riconosciuti, evidenziati ed isolati per evitare che da pericoli diventino veri e propri rischi.. ■

Note

- [1] M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, La fine del lavoro? No, un nuovo inizio, in Bollettino speciale ADAPT, n. 2, 2016.
- [2] Considerazione emersa durante l'incontro organizzato da IPASVI Torino, L'integrità nella professione infermieristica. Conoscenza, responsabilità e impegno, ottobre 2016.
- [3] N. DIRINDIN, A. BIANCO, La corruzione in sanità e quelle cifre "sparate" alla vigilia del Def, in Quotidiano sanità, aprile 2016.
- [4] M. BIAGI, Libro Bianco sul mercato del lavoro, 2001, pp. X e 25.
- [5] A. ASNAGHI, Come cambia il ruolo dei consulenti del lavoro: dagli adempimenti alla gestione del personale, in M. TIRABOSCHI (a cura di), La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare, Giuffrè, 2008, p. 459.

[*] Dottore di ricerca in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro, area giuridica (Univ. di Bergamo) - Vincitrice del Premio Massimo D'Antona assegnato nel 2018. Ispettore del lavoro in servizio presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Torino. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione cui appartiene.