LA SICURBELLEZZA DEL LAVORO

scritto da goal | 30 Dicembre 2025



di Giulio Dellavite*

Si parla tanto e giustamente di sicurezza sul lavoro. Riflettendo con alcuni esperti del settore ho imparato a cogliere l'evoluzione interessante del pensiero e dell'attuazione di questo che è sia un diritto, sia un dovere.

Il primo grande traguardo è stato quello di passare da una sicurezza fatta di adempimenti per obbligo, imposti dall'alto, rispondenti a necessità burocratiche, a una **"cultura" della sicurezza** come attenzione più spontanea del singolo, come orizzonte di senso interdisciplinare, come stile con cui affrontare aspetti e settori poliedrici nell'azienda. Al centro non c'erano più solo gli atti da compiere, ma le persone.

Ne è seguito un ulteriore livello: **trasformare la cultura in "coltura"**, cioè in atteggiamenti da coltivare con pazienza e passione ogni giorno nell'orizzonte complessivo dell'azienda. Il campo di interesse quindi non era più qualche luogo rischioso o angolo pericoloso, quanto ogni dimensione lavorativa. Allora rientrano nella "coltura" della sicurezza anche le relazioni, le tempistiche, le modalità, le formazioni, le progettazioni, le visioni. Quante volte ci si rende conto che la performance di un reparto dipende da quello che succede prima e dopo le ore del lavoro. Non si valuta mai a sufficienza, a mio avviso, che la causa di incidenti sul lavoro o comunque di errori che generano perdite sta anche in quanto il dipendente si porta da casa. Quante preoccupazioni parentali condizionano la resa operativa, allo stesso modo se il clima al lavoro è pesante ne risente la famiglia, facendo

scattare un circolo vizioso. L'essere legati con una corda di sicurezza ha la stessa valenza dell'essere legati agli altri in un ambiente che riconosce "come sta" la persona: come sta legata o protetta, come sta al suo dovere, ma anche come sta emotivamente e psicologicamente. Se i dipendenti sono soddisfatti c'è un impatto positivo sul fatturato e sulla fidelizzazione dei clienti.

Ecco allora un terzo grande passo, quello più rivoluzionario, cioè **la bellezza della sicurezza e la sicurezza della bellezza.** Non significa mostrare la bellezza della sicurezza, ma che la bellezza dell'ambiente di lavoro è la prima e vera sicurezza. Se al lavoro ci sto bene, ci vado bene, mi sento bene, oppure se quando mi sento male o sono in una fase negativa ho la percezione di trovare chi vede il mio bene, allora tutto è sicuro. Apro una parentesi. Perché non applicare al mondo del lavoro lo stesso discorso che va di moda nella scuola. Si dà al "bellismo" la stessa attenzione che ha il bullismo? Provoco, guardandomi io come formatore. Non rendere avvincente la normalità dell'investimento nella fatica dello studio non può avere come causa un certo "bullismo" degli insegnanti verso i ragazzi? Spesso chi ha un ruolo di guida, un responsabile, spende gran parte del suo tempo per le persone che fanno le cose sbagliate. Spostare l'attenzione dal soggetto all'oggetto fa capire che sbagliato non è il collaboratore ma solo il comportamento o il risultato. Fa sentire al dipendente che il capo è dalla sua parte e che insieme si è parte dell'errore. E una volta affrontato il problema, l'errore è superato e la questione è chiusa senza strascichi colpevolizzanti di ritorno.

Da qui sgorga la libertà di trovare strade nuove, provare alternative, aggiustare e persino autodenunciare errori o dichiarare di avere bisogno di aiuto, fino a tessere una rete di supporto e sviluppo. Si ottimizza sia perché si risparmiano interventi riparativi e di perdite, sia perché migliora la qualità della produzione. Le maggiori inefficienze o errori,

gli sprechi di tempo e di denaro, hanno come causa una cattiva o parziale o assente sincronia su obiettivi e aspettative. Quando manca chiarezza, manca il momento della sfida: non ci si mette alla prova. Ha senso ciò che faccio se so perché lo faccio e se qualcuno mi ha spiegato che il mio contributo è importante. **Il senso crea valore per me, il valore crea affetto, l'affetto crea effetto, l'effetto crea qualità, la qualità crea profitto, il profitto crea lavoro, il lavoro crea dignità, la dignità crea valore.** Un circolo virtuoso che tocca la vita delle persone. Questo è etico. La sicurezza del lavoro è questione normativa oltre che deontologica. La sicurbellezza invece è nell'orizzonte dell'etica.

Etica è una parola che oggi va molto di moda, forse troppo. Viene spesso usata, ripetuta, collocata come codice ben in evidenza sul sito o come panna montata decorativa insieme a variegate operazioni di greenwashing. Secondo me il problema più grave è che sia un termine usato e abusato da tutti, senza che nessuno ne abbia un contenuto condiviso. Sotto la parola etica ci stanno diversissime definizioni e opinioni, che mai vengono esplicitate e dunque confrontate.

Dove trovare allora la sua giusta definizione? L'etica come contenuto ha una straordinaria attualità, proprio nel suo senso originale che purtroppo è andato perso con il rischio di essere confuso con tante altre parole, come quando uno specchio si rompe, tutte le parti hanno la pretesa di contenere tutta la realtà, però la deformano o la confondono. Si vede una parte e la si confonde con il tutto. Non è una falsità, ma una mezza verità. Spesso è più pericoloso. Mi basta l'esempio di una parola "compliance". Compliance è etica, ma l'etica non è solo la compliance. Allora tornare indietro al senso originale è l'operazione più moderna per andare avanti. Chiedo scusa se semplifico molto. Il concetto originale di etica nel greco antico è strettamente legato al mondo del lavoro: *"ethos"* infatti nel primo senso significa "casa". È il costruire l'ambiente della propria vita e del

proprio agire avendo le fondamenta dei valori, le pareti dei diritti e dei doveri, l'arredamento delle scelte come vision, il tetto degli obiettivi come mission. È il **"do good"**: il fare in modo buono. Una casa però non può avere solo la facciata, deve proporre una facciata interessante e rassicurante. L'aspetto esteriore in greco antico è *"ex-ethos"*, ciò che sta fuori (ex) dalla casa (ethos). Ne deriva la parola **"estetica"**. La radice sta nel verbo *"aisthánomai"* che significa "avere la sensazione". Che sensazione ho del mio lavoro? Per qualcuno l'estetica – intesa come reputazione o feedback – è la priorità. A volte contano i followers, più della struttura. La reputation vale di più della sostanza, della qualità. È il **do well**: è il fare bene. La casa ha una terza dimensione che è quella dell'ambiente, cioè del clima che c'è all'interno nel rapporto di coloro che la abitano: questo rimanda a *"poethos"* da cui **poetica**. La sorgente sta in *"poiesis"*, che significa "creare/costruire". È l'importanza della cura dei rapporti e dell'essere in rete in modo interdisciplinare. È l'orizzonte delle soft skills, è il capitale umano. È il **be well**: l'essere bene, cioè la qualità, la formazione, l'efficienza. Quale delle tre prevale? A volte l'una e a volte l'altra. La vera sfida però sta nell'insieme delle tre. È la cura di tutte le dimensioni in equilibrio: etica, estetica, poetica; struttura, reputazione, relazioni; core business, communication, team bonding [che io preferisco al team building]. Non si possono "costruire" rapporti dal niente, si possono invece "legare" relazioni, dando importanza alla specificità di ciascuno, alla sua peculiarità.

Oggi il greco antico è considerato non solo lingua morta, ma proprio sepolta. Se si vuole essere moderni bisogna usare l'inglese dove si trova l'interessante differenza tra "house" (casa come edificio e struttura) e "home" (casa come luogo della vita e della famiglia). Eppure ci si può meravigliare di quanto fossero avanti nel passato. In greco antico c'è la medesima distinzione: *ethos* sta a house, come *oikos* sta a home. E c'è di più. Per gli antichi la gestione della casa

(home-*oikos*) come spazio degli affetti, delle scelte, della quotidianità aveva un aspetto teorico e uno pratico. L'aspetto teorico è *oikos-loghé* da cui viene il termine **"ecologia"**, intesa non solo come attenzione alla natura ma come ecologia integrale a 360 gradi, cioè come welfare aziendale e sociale (oggi si direbbe: confacente ai criteri ESG, dove insieme alla sostenibilità c'è la premura sociale e lo stile di governance). L'aspetto pratico è invece *oikosnomé* da cui viene il termine **economia** intesa come orizzonte che riguarda le persone prima che i budget e coinvolge i valori e non solo i costi.

L'etica quindi non rende guardiani di un passato da difendere, ma custodi di un futuro su cui investire. È un'utopia! Potrebbe dire qualcuno. La stessa obiezione fu fatta a Adriano Olivetti per le sue idee in quella "transizione industriale" dove cercò innovazione non solo nei prodotti, ma nella relazione tra esterno e interno dell'azienda e in modo trasversale tra dirigenti e operai, tra impegno lavorativo e vita familiare per rendere l'azienda una "casa". Da visionario a cui la realtà poi ha dato ragione disse: *"Il termine «utopia» è la maniera più comoda per liquidare ciò di cui non si ha voglia o capacità o coraggio di fare. Un sogno sembra un sogno fino a quando non si comincia da qualche parte, solo allora diventa proposito, cioè qualcosa di infinitamente più grande".*

**Monsignore Diocesi di Bergamo*