
Aspetti etici e di salute legati alla corruzione

L'Italia è in una situazione di grande difficoltà internazionale anche sul fronte della corruzione.

Dunque bene ha fatto il legislatore a prendere il problema molto sul serio con la legge 190/ 2012 ed i relativi processi attuativi, sia a livello di regolamenti, sia a livello di azioni organizzative e informative all'interno degli enti.

Le Amministrazioni pubbliche hanno già portato a termine molti adempimenti:

- formazione generale di inquadramento
- predisposizione dei piani triennali
- formazione a diversi livelli delle strutture organizzative
- collegamenti con le funzioni della trasparenza e della performance.

Ma è evidente che, se abbiamo qualche speranza di vincere questa scommessa, ci sono anche altri fronti su cui si deve intervenire, in modo da garantire gli enti in merito alla reale efficacia nella prevenzione e nel trattamento del rischio di corruzione.

Vogliamo qui segnalare almeno due filoni:

ETICA

Occorre attivare processi (formativi, organizzativi) sugli aspetti:

- valoriali ("potersi guardare allo specchio la mattina"),
- di dignità (occorre invertire la tendenza e recuperare l'orgoglio di appartenere alla pubblica amministrazione, ovvero ad un'organizzazione che garantisce la qualità della vita dei cittadini)
- di motivazione (non basta "saper fare", occorre "voler fare")

che possono determinare realmente comportamenti corretti e prevenzione.

SALUTE

Oltre alle note conseguenze di comportamenti legati alla corruzione dal punto di vista economico, sociale e morale, sono disponibili dati scientifici che mettono in chiara evidenza le distonie tipiche dei soggetti coinvolti in fenomeni corruttivi. In altre parole sono ormai numerose le ricerche che dimostrano come tali comportamenti possono favorire o esacerbare disturbi a carattere psicotico. Nonché creare climi di lavoro opposti a quelli del benessere organizzativo.

Letture di approfondimento

PERCHÉ OCCUPARSI DI ETICA NEL LAVORO?

Da anni oramai le organizzazioni si preoccupano di questioni come:

- la mission dell'organizzazione;
- la cultura organizzativa, che costituisce il collante, l'identità, il DNA dell'azienda;
- la motivazione delle persone e gli incentivi per sviluppare un'autentica voglia di fare;
- l'importanza e la pervasività, a tutti i livelli e in tutti gli ambiti, dei processi decisionali;
- la creatività come risposta alla sempre crescente complessità dei contesti in cui si opera;
- l'efficacia e l'efficienza del comportamento delle persone, siano esse manager, venditori, o addetti di altro tipo;
- i rapporti con i clienti e gli utenti, su cui si fonda la qualità del servizio e il consenso sui prodotti dell'azienda;
- la comunicazione interna;
- la comunicazione esterna;
- una reale prevenzione di comportamenti illeciti o irregolari;
- la capacità di dialogare tra businessmen appartenenti a nazioni e culture diverse in un mondo globalizzato.

Se i problemi sono questi, esiste un modo, nuovo e insieme antico, per analizzarli, trattarli e contribuire a risolverli: la riflessione etica.

Dietro a ciascuno di essi si celano infatti gli snodi decisivi per la vita dell'organizzazione: saper giudicare e saper scegliere; saper comunicare e saper negoziare.

L'etica è precisamente il luogo dove si discute dei valori e dei criteri che fondano le nostre scelte e che orientano i giudizi sulle nostre azioni. E' una sorta di pavimento sul quale necessariamente l'organizzazione cammina, e della cui esistenza spesso non siamo consapevoli. Decisioni e scelte avvengono spesso - nei contesti organizzativi - in forma di negoziazione e devono continuamente essere oggetto di comunicazione. Ora, l'etica è un tipo particolare di dialogo, che individua i contrasti e le diversità che possono paralizzare la comprensione e rendere sterile qualunque tentativo di raggiungere la condivisione e il consenso. Mette in luce le priorità che ogni settore, ogni gruppo e ogni individuo perseguono più o meno coscientemente, analizza le possibilità di semplificazione e quindi di accordo e di azione comune che esistono realmente. La motivazione - risorsa fondamentale delle organizzazioni, su cui spesso si cerca di influire con metodi di scarso impatto, che agiscono sulla superficie dei comportamenti e si accontentano di un'adesione esteriore - emerge in modo genuino e duraturo da un dialogo che impegni i partecipanti a riconoscere i valori e i criteri in campo e a raggiungere una soglia accettabile di accordo operativo.

Tratto dall'editoriale al n° 4 della rivista Eutopia, 2004, a firma di Mario Gattiglia e Alberto Peretti

VALE LA PENA RISPETTARE LA NOSTRA PREDISPOSIZIONE GENETICA

Gli esseri umani sono una specie empatica. Fortemente sociale, relazionale e solidale. Siamo progettati per fare squadra e abbiamo bisogno di dare un senso alle cose.

Siamo dotati di coscienza e ispirati alla giustizia, siamo capaci di combinare emozioni e razionalità con una capacità comunicativa senza limiti. Il nostro destino è lo sviluppo e per fare questo siamo capaci di imparare dagli errori e siamo in grado di assumerci delle responsabilità.

Questa è la nostra natura, la nostra storia genetica. Ogni sforzo che va in direzione contraria genera situazioni che nel tempo provocano distonie che possono sfociare in condizioni patologiche (dal malessere allo stress, dal logorio al danno ormonale sugli organi bersaglio).

Una prolungata esposizione a questi fattori avversi può scatenare malattie metaboliche o di natura psicotica, in questa evoluzione drammatica un ruolo chiave viene giocato dalla disattivazione dei neuroni a specchio.

Diversi studi hanno analizzato come i giochi d'azzardo e i fenomeni corruttivi instaurino una vera e propria dipendenza chimica che esita in disordini di tipo psicotico.

Al contrario i comportamenti virtuosi, solidali che rafforzano le comunità hanno effetti di stimolazione sulla creazione di nuovi circuiti neurali che migliorano le performance cerebrali contrastando l'invecchiamento.

Far bene fa bene alla salute, far male la danneggia!

Moltissime fonti posso essere citate. Una su tutte:
Rizzolatti G., Sinigaglia C., (2010), *The functional role of the parieto-frontal mirror circuit: interpretations and misinterpretations*. Nature reviews neuroscience, 11(4) 264-274