



dell'Ordine degli Ingegneri di Milano

Argomenti

supplemento al n. 10 ottobre 2016 de Il GIORNALE dell'INGEGNERE dal 1952 periodico di informazione

DALLA TEORIA ALLA PRATICA **Lo sviluppo dell'integrità dei professionisti**

Ing. Patrizia Giracca — Presidente Commissione per l'etica professionale dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Milano

Il compito principale degli Ordini è quello di tutelare la professione e questo significa curare l'interesse della collettività, che deve poter contare su professionisti non solo competenti e preparati, ma anche onesti, corretti e leali. Per questo motivo, fra le attività formative ed informative promosse a favore dei propri iscritti, l'Ordine degli Ingegneri di Milano pone particolare attenzione alla cultura deontologica. Esiste infatti l'apposita commissione "Etica". Nel 2014 l'entrata in funzione dei Consigli di Disciplina, cui la Riforma delle Professioni ha demandato la gestione dei casi di violazione deontologica e la quasi contemporanea conclusione dell'iter per l'aggiornamento del Codice Deontologico, al quale la commissione aveva attivamente partecipato, l'avevano di fatto privata dei suoi principali ambiti di azione. Di fronte al cambiamento, la commissione aveva quindi riconsiderato l'oggetto della sua attività ed era arrivata alla conclusione che era necessario andare oltre la deontologia, per occuparsi di etica. La considerazione da cui era partita è quella che nessun Codice Deontologico potrà mai prevedere tutte le casistiche di problematiche etiche che un ingegnere può trovarsi a dover affrontare nel corso della sua vita professionale. E comunque le scelte di carattere etico non possono essere imposte da regole esterne, ma devono essere prese, in coscienza, sulla base dei principi e dei valori in cui ciascuno di noi crede. Si deve quindi far leva sulla persona, portandola a mettere in atto, per sua libera scelta, comportamenti moralmente corretti. Ottimi propositi, ma difficili da concretizzare. Proprio in quel particolare mo-

mento, tuttavia, grazie a una fortunata coincidenza di rinnovata collaborazione tra UNI e l'Ordine di Milano, è nato un nuovo stimolante progetto: la creazione di un Codice Etico secondo modalità innovative, cioè un codice "bottom up", che promuova lo sviluppo del ragionamento etico partendo dall'esame di situazioni reali. Un'occasione perfetta! A partire dalla primavera del 2015, per oltre un anno, la Commissione "Etica" ha lavorato sotto la guida del dott. Gaetano Megale (psicologo, membro Commissione UNI "Servizi") e dell'ing. Ruggero Lenzi (Direttore Relazioni esterne, sviluppo e innovazione di UNI) per svolgere un ragionamento applicativo che approfondisce il concetto di consapevolezza etica e si basa sui dilemmi etici, quali situazioni reali alle quali si associano soluzioni differenti a seconda del bagaglio valoriale di ciascun professionista. Ciascuno di noi possiede una sua competenza etica, costruita negli anni grazie all'educazione ricevuta ed alle esperienze vissute, tant'è che, di fronte alla stessa situazione, i comportamenti delle persone possono essere molto diversi. La competenza etica ha differenti gradi di evoluzione, ed è quindi possibile migliorarla grazie al lavoro che la singola persona fa su se stessa, andando ad approfondire i temi etici. Lo scopo del Codice Etico costruito con UNI, che si basa sulla UNI/PdR 18 di implementazione della UNI ISO 26000 sulla responsabilità sociale, è proprio quello di favorire questa operazione per i professionisti ingegneri. Il primo passo è stato quello di scegliere una teoria etica di riferimento che consentisse di dare una spiegazione, anche neurofisiologica, al fenomeno dell'evoluzione

della competenza etica. La teoria di Kohlberg si presta perfettamente al caso perché:

- è coerente con la condizione umana
 - è basata su evidenze sperimentali scientifiche
 - è utilizzata da tempo all'estero nell'etica delle professioni e nel training etico
 - consente l'auto-misurazione del grado di ragionamento etico.
- Secondo questa teoria, esistono 3 livelli di crescita morale:

«... tutelare la professione dell'ingegnere significa curare l'interesse della collettività, che deve poter contare su ingegneri non solo competenti e preparati nel campo tecnico-scientifico, ma anche onesti, corretti e leali»

- 1 **pre-convenzionale** (etica della sicurezza), dove la norma morale è evitare punizioni, acquisire premi e fare scambi di favori
- 2 **convenzionale** (etica del coinvolgimento), dove la norma morale è il conformismo verso il gruppo di appartenenza
- 3 **post-convenzionale** (etica dell'immaginazione), dove la norma morale è il rispetto di valori e principi assoluti e universali.

Questa suddivisione trova conferma in prove neurofisiologiche, che

hanno mostrato che si registrano alterazioni strutturali in diverse zone del cervello a seconda del grado di ragionamento etico messo in campo. In altre parole, ai 3 differenti livelli di crescita morale corrisponde l'utilizzo di uno dei 3 cervelli che l'uomo possiede:

- 1 il cervello cosiddetto "del rettile" (R complex), che sovrintende il livello di crescita morale pre-convenzionale,
- 2 il cervello cosiddetto "del mammifero" (sistema limbico), che sovrintende il livello di crescita morale convenzionale,
- 3 il cervello "dell'uomo" (corteccia frontale), che sovrintende il livello di crescita morale post-convenzionale.

Quindi, per migliorare la competenza etica delle persone, si deve far sì che utilizzino il cervello più evoluto.

Come? Aiutandoli ad esercitarsi, spronandoli a ragionare sui temi etici.

Con quale con mezzo? I dilemmi etici, che sono situazioni "tipo" nelle quali vi è incertezza sulle decisioni da assumere perché vi è conflitto tra due o più principi etici, che coinvolgono il decisore e gli altri stakeholders (cliente, colleghi, pubblica amministrazione, comunità, ecc.), e/o ci sono dei fattori esterni che rendono difficile perseguire contemporaneamente uno o più principi etici. Tuttavia occorre decidere cosa fare e per quali motivi farlo, tenendo conto dell'interesse dei singoli stakeholder e del bene pubblico.

I dilemmi per il Codice Etico degli ingegneri sono stati sviluppati a partire da esperienze reali, vissute direttamente dai componenti della commissione o comunque a loro

segue a pag. 3 >>>

Metodologia dello sviluppo del ragionamento etico degli individui

COME SVILUPPARE IL RAGIONAMENTO ETICO DEI PROFESSIONISTI IN 10 PASSI

a pag. 2 >>>

Presentazione dei Dilemmi Etici per gli ingegneri
Convegno CROIL (Lecco, 16 aprile 2016)

UN'INTERAZIONE TRA VALORI E REGOLE COME REGISTRO DI NUOVA ETICA

a pag. 4 >>>

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI MILANO

supplemento al n. 10 ottobre 2016 de Il GIORNALE dell'INGEGNERE registrazione al Tribunale di Milano n. 229 del 18.05.2012

Direttore responsabile Eugenio Radice Fossati Confalonieri

Editore Quine Srl via Santa Tecla, 4 - 20122 Milano www.quine.it

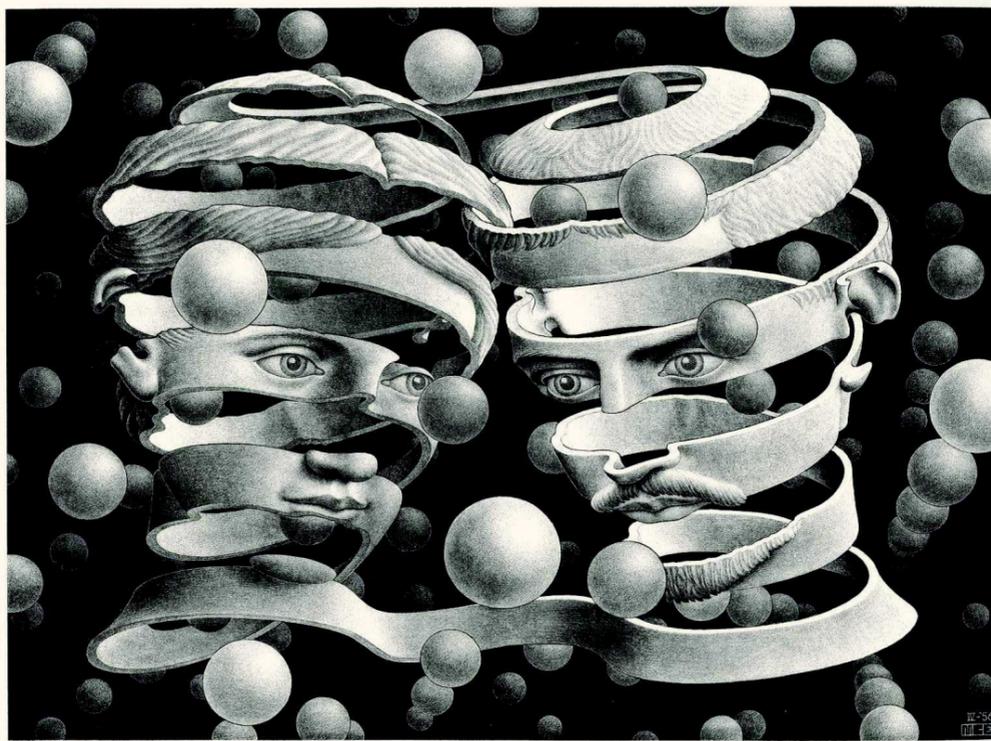
Stampato da: Prontostampa Verdellino (Bg)



metodologia dello sviluppo del ragionamento etico degli individui

Dott. Gaetano Megale

Presidente Progetica, Esperto Commissione UNI Servizi



Come sviluppare il ragionamento etico dei professionisti in 10 passi

La prassi di riferimento UNI/PdR 21:2016, realizzata dall'UNI e dall'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Milano delinea processi e strumenti per la progettazione, l'implementazione e la gestione di un modello derivato dalla più qualificata letteratura internazionale.

Qui sintetizziamo la metodologia in 10 passi che rappresentano anche una "lista di controllo" sull'implementazione del processo che implica la realizzazione di un Codice Etico e delle attività educative connesse.

PASSO 1 IDENTIFICARE UNA TEORIA ETICA DI RIFERIMENTO

Se i comportamenti etici degli individui sono trattati in maniera contingente, senza alcuna guida teorica, si rischia di procedere in maniera casuale e contraddittoria. Dunque è necessario partire dalla individuazione di una teoria dell'etica di riferimento, che non tratta direttamente di singoli comportamenti ma che fornisce un modello morale che diviene funzione-guida. Diviene quindi necessario dichiarare, in maniera trasparente e inequivocabile, i motivi della scelta. La riflessione metaetica deve essere effettuata su basi razionali e la Prassi propone e sviluppa cinque criteri: coerenza con i riscontri della ricerca neurofisiologia del ragionamento morale; evidenze scientifiche; misurazione del grado di ragionamento etico delle persone; utilizzo internazionale nell'etica delle professioni e nel training etico; cause della diversità delle ideologie morali presenti nella comunità umana.

PASSO 2 INDIVIDUARE LE MODALITÀ E GLI STRUMENTI DI MISURAZIONE DELLA COMPETENZA ETICA

Il secondo passo è individuare le modalità e gli strumenti, coerenti con la teoria etica, che consentano agli utenti l'auto-misurazione, anonima, del livello di ragiona-

mento nel prendere decisioni nel contesto lavorativo. Senza tale possibilità non è possibile realizzare alcun programma di sviluppo della cultura dell'integrità. Infatti un processo virtuoso di miglioramento implica che gli utenti siano consapevoli circa le regole e le motivazioni del proprio grado di giudizio morale ma anche che vi sia la possibilità di verificare la efficacia degli interventi educativi e dei supporti allo sviluppo del ragionamento etico. La metodologia e gli strumenti di misurazione della competenza etica degli individui devono avere solide caratteristiche psicometriche. In particolare la Prassi propone e sviluppa sei requisiti essenziali: obiettività; standardizzazione; attendibilità; validità; sensibilità; praticità.

PASSO 3 IDENTIFICARE LE PRINCIPALI QUESTIONI ETICHE

Le principali questioni etiche che connotano l'attività lavorativa devono essere descritte da situazioni concrete e riferite esclusivamente allo "spazio etico" dell'individuo. In altre parole, esse devono interessare decisioni e comportamenti che vanno oltre la legalità, e, dunque, non sono per questo esigibili per legge. Una questione etica è definita da una situazione problematica di un individuo che non ha la capacità razionale - per mancanza di informazioni o di valori morali di riferimento - di scegliere una azione o motivare sensatamente una scelta. Inoltre, può rappresentare una situazione nella quale l'individuo è in conflitto tra diversi obblighi morali in quanto solo uno può concretamente essere perseguito. La modalità di identificazione delle questioni etiche dovrebbe svolgersi coinvolgendo oltre gli utenti destinatari anche i portatori di interessi. Gli ambiti delle questioni etiche possono essere individuati sia nei principi etici che nella struttura dei contenuti del codice di condotta, sviluppando la "zona grigia", ossia ciò che non è espressamente normato. Per rac-

cogliere informazioni e identificare le questioni etiche possono essere utilizzati diversi metodi, anche in integrazione tra loro. Mediante interviste, osservazione, gruppi di discussione e test.

PASSO 4 REALIZZARE DILEMMI ETICI E TEST RELATIVI AI MECCANISMI DI DISIMPEGNO MORALE

La realizzazione di dilemmi etici deve essere effettuata coerentemente con la teoria assunta quale riferimento. I dilemmi sono elaborati per ciascuna questione etica individuata, coinvolgendo gli stessi utenti, in quanto ciò è parte integrante del loro percorso educativo. Da rimarcare che i dilemmi etici devono essere strutturati in modo tale da evitare qualsiasi indicazione circa ciò che è giusto o sbagliato. In altre parole, il dilemma etico non può essere paragonato ad un problema, in quanto, per definizione, non ha una soluzione esatta e soddisfacente. Inoltre, se il dilemma etico fornisce una indicazione all'utente circa la decisione da prendere o un comportamento da attuare, violerebbe il principio fondamentale dell'etica, ossia che la decisione dell'individuo deve essere libera ed autonoma laddove una qualsiasi indicazione esterna può pregiudicare proprio la sua libertà di scelta. La funzione essenziale del dilemma etico è quella di sviluppare il ragionamento morale dell'individuo, concentrando la sua attenzione non tanto sulle conseguenze della sua decisione, ma sulle motivazioni alla base della decisione stessa. A completamento del corredo degli strumenti, è necessario fornire all'utente anche test che rivelano all'individuo quale tipo di meccanismo di disimpegno morale viene da lui preferibilmente utilizzato, spesso in maniera inconsapevole, per autogiustificare condotte e valutazioni non coerenti ai propri principi morali. Questa consapevolezza può consentire di neutralizzare proprio l'effetto di tali meccanismi.

PASSO 5 STRUTTURARE UN SISTEMA DI RILEVAZIONE DEL LIVELLO COGNITIVO DEL RAGIONAMENTO ETICO DEGLI INDIVIDUI

Il sistema di misurazione è composto dall'insieme degli strumenti di misura individuati nel passo 2, ed è finalizzato alla stima del grado della competenza etica di ciascun individuo effettuata tramite una scala di misurazione a "intervalli" o a "rapporti". Così il livello del ragionamento etico degli individui diviene una variabile quantitativa che procede dal livello più basso al più alto di competenza. La metodologia e le tecniche di misurazione utilizzate devono soddisfare quattro requisiti fondamentali: valenza empirica controllabile e falsificabile; sufficiente consenso della comunità scientifica; essere oggetto di pubblicazioni scientifiche; essere riproducibili ed applicabili da chiunque; avere una percentuale di errore potenzialmente conoscibile. Inoltre, il sistema di misurazione dovrebbe essere predisposto per rilevare l'influenza dei fattori demo-sociografici e ambientali-operativi sul livello cognitivo del ragionamento etico degli individui.

PASSO 6 MAPPARE IL PROFILO MORALE DELLA POPOLAZIONE ED EFFETTUARE L'ANALISI DEL RISCHIO ETICO

Per mappare il profilo morale della popolazione, ed effettuare l'analisi del corrispondente grado di rischio etico, è necessario attua-

re una ricerca sulla popolazione degli utenti, in regime di privacy, mediante somministrazione degli strumenti realizzati per misurare il livello di sviluppo del ragionamento etico. La ricerca migliora le modalità di valutazione tradizionale del grado e della qualità dei rischi di violazione dell'integrità, identificando quale tipologia di decisione e comportamento morale è atteso dagli individui, la probabilità di accadimento e l'intensità del danno potenziale. Questa metodologia innovativa, basata sui valori, è denominata "analisi dei dilemmi etici", e consente quindi di esaminare i rischi etici potenziali da prevenire. Inoltre i risultati della ricerca sono utili anche a orientare le attività di realizzazione del codice etico.

PASSO 7 IMPLEMENTARE IL MODELLO ORGANIZZATIVO PER SVILUPPARE IL CODICE ETICO

La "libreria" di dilemmi etici, è realizzata mediante il coinvolgimento e la partecipazione volontaria dei destinatari che elaborano il dilemma secondo una modalità "bottom up". Si noti che il cambiamento culturale perseguito non può essere calato dall'alto. I codici etici realizzati con una modalità "top down" vengono percepiti come direttive piuttosto che principi condivisi. Inoltre tale modalità nega l'essenza stessa dell'etica che ha la caratteristica di essere autonoma e basata sulla libertà di scelta delle persone. Invece la realizzazione dei dilemmi etici da parte dei singoli individui, o meglio, da gruppi di lavoro, rappresenta un modello efficace e coerente. L'esito del processo "bottom up" è un codice etico dinamico, aperto ai cambiamenti e guidato dalle persone destinatarie, portatori di interesse interni o esterni all'organizzazione. Il modello organizzativo del processo varia in funzione della struttura dell'organizzazione, laddove contempla comunque un attore, l'Ethical leader, che voglia



liberamente partecipare alla realizzazione di dilemmi etici e voglia testimoniare, diffondere ed essere punto di riferimento dei principi etici nel contesto lavorativo, verso i colleghi e verso tutti i portatori di interessi coinvolti. L'implementazione del modello richiede pertanto un coinvolgimento delle per-



sone mediante la sensibilizzazione ed incentivazione. Devono quindi essere previste strutture che forniscano stimolo, supporto, feedback, valutazione e approvazione dei dilemmi con le necessarie qualità formali e di contenuto.

PASSO 8 REALIZZARE PERCORSI EDUCATIVI PER GLI UTENTI E PER GLI ATTORI DELL'INTEGRITÀ

La progettazione e l'erogazione agli utenti dei percorsi educativi ha per lo sviluppo della competenza etica mediante l'acquisizione di cinque abilità: riconoscere una questione etica; giudicare in termini etici; definire un intento etico; impegnarsi in un comportamento etico; riconoscere i propri meccanismi di

disimpegno morale al fine di neutralizzarli. La modalità didattica è quella di generare negli utenti un processo di riflessione razionale circa le proprie valutazioni, decisioni e comportamenti, laddove deve essere assolutamente escluso qualsiasi intento di trasmettere standard morali. Inoltre è necessario che i soggetti erogatori debbano garantire la qualità delle attività mediante la certificazione di terza parte relativa alla norma UNI ISO 29990, "Servizi per l'apprendimento relativi all'istruzione e alla formazione non formale" specificatamente in ambito etico-deontologico. Il percorso educativo prerequisito alle ulteriori attività deve avere la finalità di stimolare lo sviluppo del ragionamento etico dell'utente, generan-

do la consapevolezza delle proprie motivazioni morali e rispettando la libertà di scegliere i principi base che ispirarono la propria vita e le attività professionali. Per tutti i soggetti che hanno potere decisionale e responsabilità di coordinamento di altri soggetti, è necessario fornire competenze di leadership etica.

PASSO 9 MONITORARE LO SVILUPPO DEL RAGIONAMENTO ETICO DEGLI INDIVIDUI

Il monitoraggio ha la finalità di mappare, ricorsivamente, il profilo morale della popolazione, ed effettuare l'analisi del grado di rischio etico che dovrebbe progressivamente ridursi nel tempo. Ciò si attua verificando i risultati dell'ero-

gazione dei percorsi educativi non solo in termini di incremento del grado di apprendimento dei contenuti ma anche misurando l'incremento del grado di ragionamento etico degli individui utilizzando il sistema di rilevazione definito nel passo 5.

PASSO 10 GOVERNARE IL PROCESSO DELLO SVILUPPO DEL RAGIONAMENTO ETICO DEGLI INDIVIDUI

La governance del processo rappresenta la variabile critica di successo e richiede che la responsabilità sia assegnata ad una struttura specifica, laddove è consigliabile che sia separata dalla funzione della compliance normativa, con la quale è necessa-

rio integrare le attività in stretto collegamento operativo. La responsabilità principale della struttura è quella di stimolare e rafforzare la cultura dell'integrità nella popolazione, in collaborazione con tutti i soggetti coinvolti. In particolare, la struttura di governance ha il compito di realizzare e mantenere un repertorio ragionato del Codice etico, ossia l'insieme dei dilemmi etici realizzati dagli Ethical leader, ordinato e classificato per tassonomie verticali o orizzontali. La classificazione dei dilemmi, può essere effettuata, per questioni etiche, per stakeholder coinvolti e per collegamento alle aree del codice di condotta. ■



Codici di Condotta e Codici Etici: facciamo un po' di ordine

In una prospettiva organizzativa il termine "integrità" è stato preferito dall'OCSE al termine "etica", in quanto associato a "stili moderni di gestione dell'integrità che combina l'approccio basato sulle regole con l'approccio basato sui valori". Date queste premesse, lo sviluppo della cultura dell'integrità richiede due temi essenziali: 1) l'identificazione dei valori e delle norme da applicare nella pratica quotidiana e 2) il modello che consente l'implementazione e la gestione dell'integrità.

In relazione a tali temi si riscontrano diverse problematiche interpretative, sia nella definizione stessa della integrità sia nella metodologia di implementazione e di gestione all'interno di un sistema che integri l'approccio basato sulle regole (modello generalmente prevalente) con l'approccio basato sui valori (modello che non viene generalmente sviluppato e implementato in maniera adeguata).

Le definizioni che possono consentire la distinzione tra codici di condotta e codici etici (sotto il profilo funzionale, di contenuto e di modalità applicative) possono essere quelle di seguito riportate.



1 Il Codice di Condotta (o Deontologico) è uno strumento tipico di un approccio basato su regole per la gestione dell'integrità ed è finalizzato a prevenire comportamenti inappropriati. È uno strumento esplicito, sistematico e costrittivo, che riporta l'insieme dei principi, delle regole e dei comportamenti da osservare in situazioni definite, definendo tendenzialmente ciò che non si deve fare, che vanno semplicemente applicati al fine di perseguire i fini "giusti" con "giusti mezzi" nei diversi livelli di responsabilità nei quali si opera. In altre parole, descrive, in maniera specifica e quanto meno ambigua possibile, il comportamento che ci si aspetta dagli individui, stabilendo procedure rigorose per far rispettare il codice stesso mediante un controllo sistematico e rigoroso ed un sistema sanzionatorio per coloro che infrangono le regole.

2 Il Codice Etico è uno strumento tipico di un approccio basato sui valori piuttosto che su specifiche linee guida per il comportamento, puntando fiduciosamente nella capacità autonoma di ragionamento morale dell'individuo, supportandolo, ad esempio mediante training e coaching, nell'applicazione dei valori nelle situazioni quotidiane di vita reale. È dunque uno strumento che indica principi e valori fornendo una guida nel caso in cui nessuna regola specifica è definita o in cui le situazioni sono poco chiare. Per questi motivi la forma tenderà a essere più generale, essere espresso in termini di "si dovrebbe" o "si potrebbe" (e non "si deve") al fine di fornire una guida generale nei casi nei quali il Codice di Condotta, al quale è collegato, non contempla specificatamente la situazione o sia ambiguo o poco chiaro.

Il Codice Etico ha dunque una funzione essenziale di guida ed orientamento.

Tuttavia al fine di evitare che sia semplicemente un elenco di principi e valori, enunciati con dichiarazioni vaghe, è necessario proporli nella maniera più concreta possibile, illustrandoli facendo riferimento a situazioni realistiche ed emblematiche. Inoltre, al fine di supportare il processo di sviluppo del ragionamento morale, dovrebbe essere strutturato

sulla base di dilemmi etici, sviluppati su temi non ovvi ma rilevanti, ossia per i quali è necessaria una guida. Ancora, il Codice Etico dovrebbe essere concepito come un vero e proprio "portale", ossia un luogo di riferimento per tutte le domande e le questioni relative all'integrità.

Per questi motivi la definizione funzionale del Codice Etico si può ulteriormente meglio specificare come uno strumento articolato in un insieme di principi collegati a "dilemmi etici" che possono insorgere in situazioni di incertezza nelle quali occorre operare delle scelte e, oltre a stabilire cosa è giusto

fare, è importante individuare le motivazioni alla base della decisione. In altre parole, rappresenta una "meta-regola", ossia una regola generale valida per situazioni diverse, che guida l'interpretazione di tutte le altre regole e principi in quanto è uno strumento di sviluppo del ragionamento morale per l'applicazione dei valori nelle situazioni di vita quotidiana. L'oggetto evidente del contenuto è rappresentato dai "valori" e dai "dilemmi etici".

Questa impostazione del Codice Etico trova riscontro nella prassi di riferimento UNI/PdR 18 che fornisce indirizzi applicativi alla norma UNI ISO 26000 sulla responsabilità sociale e secondo la quale il coinvolgimento dell'alta direzione di un'organizzazione si manifesta nei valori e principi contenuti nei documenti fondamentali di riferimento per un'organizzazione, quali il Codice di Condotta, il Codice Etico e le Politiche Aziendali.

In definitiva, l'approccio basato sui valori è incentrato sul controllo interno dell'individuo circa i propri comportamenti e dunque è orientato a stimolare la comprensione e la applicazione di valori nella pratica quotidiana avendo la finalità di accrescere le capacità degli individui nel prendere decisioni etiche mediante lo sviluppo della competenza etica che consiste nella acquisizione di abilità organizzate in una tassonomia che comprende la consapevolezza morale, il giudizio morale, l'intento morale ed il comportamento morale, nonché la gestione e la neutralizzazione dei meccanismi di disimpegno morale. Il concetto chiave di tale approccio è "il libero ed intimo convincimento interiore basato sulla comprensione e condivisione dei valori".

L'approccio basato sulle regole è invece incentrato sull'utilizzo di controlli esterni sul comportamento degli individui effettuato mediante regole e procedure, formali e dettagliate, che hanno la funzione di prevenire e ridurre le violazioni dell'integrità mediante la mappatura dei rischi e l'implementazione di adeguate contromisure che motivino gli individui principalmente sull'evitare di incorrere nella punizione conseguente alla violazione delle stesse regole e procedure. Il concetto chiave di tale approccio è la compliance. (R.L.) ■

<<< prosegue da pag. 1

note. Si tratta di situazioni nelle quali il protagonista deve decidere quale comportamento tenere facendo riferimento solo alla propria coscienza perché nessun articolo del Codice Deontologico è in grado di dargli indicazioni adeguate. Al termine di ciascun dilemma c'è quindi una domanda a cui si può rispondere solo con un sì o con un no. Ma la risposta – affermativa o negativa che sia – non ha alcuna importanza, mentre è importante scegliere, fra le varie opzioni, le ragioni che determinano la risposta. La scelta delle ragioni, infatti, comporta lo sviluppo del ragionamento etico e quindi aiuta l'evoluzione della competenza etica.

Inoltre, sempre allo scopo di migliorare il ragionamento etico, è necessario essere consapevoli che esistono dei mecca-

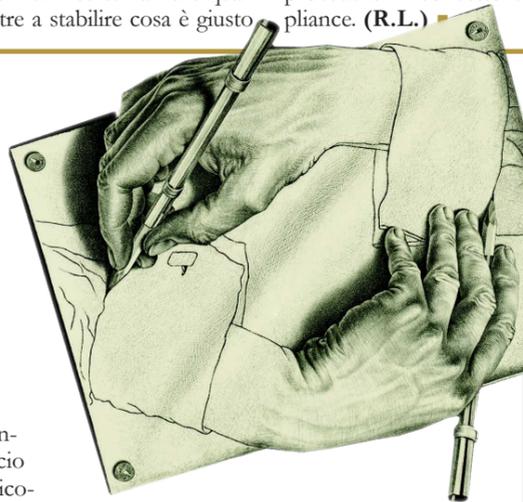
nismi, detti di disimpegno morale, che ciascuno di noi mette inconsapevolmente in atto per giustificare ai suoi stessi occhi un suo comportamento eticamente scorretto. Anche questi meccanismi sono stati declinati specificamente per la professione dell'ingegnere allo scopo di fornire degli esempi in cui ritrovarsi e favorire quindi la riflessione sui temi etici.

Alla fine di questo impegnativo ma interessantissimo lavoro, l'Ordine degli Ingegneri di Milano ha quindi acquisito una prima base di Codice Etico, costituito da una raccolta di 6 dilemmi, che però vogliono essere solo l'inizio di una vera e propria biblioteca di dilemmi da far crescere grazie all'apporto di tutti gli iscritti che vorranno arricchire il Codice condividendo altre situazioni di incertezza etica vissute nell'ambito della professione. I dilemmi non contengono risposte alle quali uniformarsi, ma costituiscono un bagaglio di espe-

rienze sulle quali riflettere per sviluppare la propria competenza etica per essere pronti ad affrontare situazioni analoghe mettendo in azione le proprie migliori capacità.

Questo modello innovativo di approccio al tema etico è particolarmente appropriato al mondo degli ingegneri perché sono abituati a ragionare e ad operare basandosi su un connubio di teoria, sperimentazione e pratica.

Ma il modello è troppo interessante e utile perché resti confinato al solo campo della professione dell'ingegnere: l'Ordine di Milano ha ritenuto che debba essere portato a conoscenza anche di altre categorie



professionali e associazioni ed ha quindi chiesto a UNI di elaborare una prassi di riferimento per la definizione delle linee guida per la crescita della cultura dell'integrità dei professionisti tramite un processo di elaborazione del codice etico quale strumento essenziale per lo sviluppo del ragionamento morale: il 1° settembre 2016 è stata pubblicata la UNI/PdR 21. ■

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI MILANO

www.ordineingegneri.milano.it
info@ordineingegneri.milano.it

 facebook.com/ordineingegnerimilano

 [@ORDINEingMI](https://twitter.com/ORDINEingMI)



Presentazione dei Dilemmi Etici per gli ingegneri

Convegno CROIL

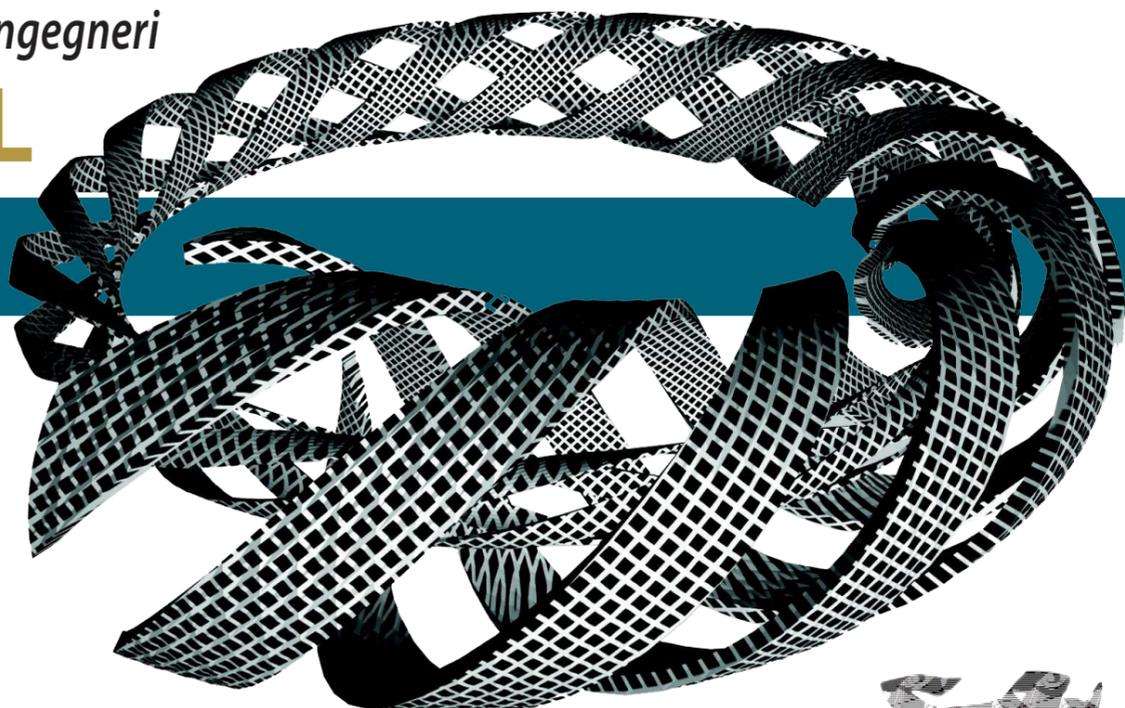
(Lecco, 16 aprile 2016)

Kant, Aristotele e un ingegnere. Cosa hanno a che fare queste figure tra loro? E non è l'inizio di una barzelletta, ma al contrario la necessità di un cambio di paradigma etico-morale. È quanto ha ricordato il Professor Giuseppe Savagnone in occasione del Convegno organizzato dalla CROIL (Consulta Regionale degli Ordini degli Ingegneri della Lombardia) tenutosi presso la Sede di Lecco del Politecnico di Milano, sabato 16 aprile 2016, con l'obiettivo di illustrare – tra l'altro – la nuova iniziativa promossa dall'Ordine degli Ingegneri di Milano sulla metodologia di sviluppo dei “Dilemmi Etici” per i professionisti. Il docente ha ricordato la necessità di andare oltre – per l'ingegnere, ma verrebbe da aggiungere, per tutto il mondo dei professionisti – l'etica delle mere regole, del dovere che è stato il paradigma della filosofia degli ultimi due secoli dominata dal Genio di Königsberg. Il perché è presto detto: nell'attuale società non viene più accettato il termine “dovere”. Una deontologia con tanti doveri non è sufficiente. Per questo Savagnone nel corso del suo intervento ha invitato a tornare all'etica aristotelica delle virtù che non a caso si basa su prassi concrete. Ecco perché – per il docente intervenuto a Lecco – “un ingegnere appassionato è un maestro che trasmette”.

L'ingegner Stefano Calzolari, Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Milano, ha ricordato come gli ordini – fin dalle loro origini – siano stati voluti come luogo dell'etica e magistratura della professione a favore della collettività. Ma questo ruolo – ormai centenari – deve essere aggiornato e per questo non basta la già intervenuta revisione del Codice Deontologico. Ecco quindi la necessità di favorire comportamenti positivi attraverso due precisi paradigmi: ordine-iscritto, ordine- collettività. La maggior affidabilità degli iscritti – è il pensiero di Calzolari - è non solo una garanzia, ma un'autentica operazione di trasparenza positiva, di “verità” nel mercato del lavoro. Lo sforzo che l'Ordine deve favorire a favore di ogni iscritto è il passaggio a un approccio più “valoriale” al mercato del lavoro. La chiave del successo è chiara: “meno regole, più valori”, in quanto questi ultimi sono e diventano modi spontanei di vivere. I “dilemmi etici”, e più in generale il programma promosso dall'Ordine di Milano con UNI, sono quindi il nuovo paradigma della professione non bastando più i tradizionali criteri del sì-no o giusto- sbagliato. Il dilemma è quindi – per Calzolari – il caso reale che è di per sé stesso irrisolvibile secondo un criterio puramente prescrittivo di priorità/doveri. Non a caso il dottor Gaetano Megale, Esperto UNI, ha indicato come i dilemmi etici siano un'autovalutazione in solitudine e per questo è necessario il disvelamento di potenziali meccanismi di auto inganno morale.

L'Ingegnere Patrizia Giracca, Presidentessa della Commissione Etica dell'Ordine di Milano, ha voluto ricordare come le attività di riflessione della realtà da lei presieduta rispetto ai dilemmi etici siano state avviate nel 2014 a fronte dell'introduzione dei Consigli di disciplina. I dilemmi etici trovano quali elementi comuni l'incertezza sulla decisione da prendere, il conflitto fra due o più elementi etici oltre che fattori esterni. Lo sviluppo dei dilemmi etici è per l'Ingegnere Giracca “utile per stabilire l'eticità di ognuno di noi”.

Un lavoro avviato dall'Ordine di Milano che può essere subito condiviso dalle altre realtà territoriali diventando così un progetto nazionale per l'intera categoria. Con la certificazione delle competenze (Progetto “CertING” del Consiglio Nazionale degli Ingegneri) e i “Dilemmi etici” il professionista viene sempre più messo al centro del suo agire. La sfida è lanciata. ■



Esempio di dilemma etico



La struttura del dilemma etico è costituita da una situazione rappresentativa di una questione etica, una richiesta di giudizio circa la decisione da assumere, e una serie di valutazioni circa le motivazioni morali, alla base di diverse alternative di decisione, indipendentemente dalla decisione che si è assunta. In ogni caso, le alternative di decisione devono essere basate su diverse tipologie di motivazione morale.

Tutto ciò consente di focalizzare il ragionamento dell'individuo sulle proprie regole di pensiero, e di essere consapevole delle sue modalità di interpretare, e giudicare situazioni ed azioni da un punto di vista morale, fornendo all'utente, in seguito all'elaborazione delle risposte date, una chiara indicazione circa il modello ed il grado di sviluppo del proprio ragionamento etico.

DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE

L'ing. Amalia è in forza presso un noto Istituto di ricerca ed ha progettato un modello di valvola cardiaca meccanica che, rispetto ad altri dispositivi disponibili sul mercato, ha la peculiarità di ridurre l'insorgenza di trombogenicità (formazione di coaguli). Inoltre il materiale selezionato per la produzione del dispositivo medico è garanzia di elevata riproducibilità e basso costo. Per questo motivo Boris, il presidente dell'Istituto, l'ha promossa a capo della prestigiosa unità di ricerca biomedicale, ruolo che ha conquistato dopo aver subito nel passato continue ed ingiuste discriminazioni sul lavoro, mentre ora ha finalmente stabilito un ottimo rapporto con i ricercatori dell'equipe che riconoscono e rispettano le sue qualità professionali. Il dispositivo medico ottiene la marcatura CE da parte di un Organismo notificato (al quale spetta la verifica di conformità dei requisiti all'uso al quale è destinato) e viene messo in commercio. L'ing. Amalia conosce da tempo Cesare, direttore generale dell'Organismo, che apprezza molto per le sue capacità professionali, tanto da averle offerto più volte un posto di lavoro. L'ing. Amalia viene a conoscenza del fatto che alcuni pazienti ai quali è stata impiantata la valvola hanno avuto problemi. Decide allora di condurre ulteriori verifiche sul funzionamento del dispositivo rilevando che la valvola da lei progettata, in linea del tutto teorica ed in condizioni con minime probabilità di accadimento, in caso di sollecitazione a fatica potrebbe favorire il cedimento di un componente del dispositivo.

Cosa dovrebbe fare l'ing. Amalia? Dovrebbe avvisare l'Organismo notificato?

DODICI ALTERNATIVE DI DECISIONE:

1. Dovrebbe avvisare l'Organismo a seguito dell'approvazione dei componenti della sua equipe, acquisita in un'apposita riunione
2. Non dovrebbe avvisare l'Organismo, perché la verifica di conformità è piena responsabilità dell'Organismo che ha effettuato tutti i controlli previsti senza individuare alcun tipo di problema

3. Dovrebbe avvisare l'Organismo perché, anche se la responsabilità di aver messo in commercio il dispositivo è dell'Organismo, una eventuale inchiesta potrebbe comunque coinvolgerla e danneggiare la sua carriera per la quale ha tanto duramente lavorato
4. Dovrebbe avvisare l'Organismo, perché in quanto progettista è comunque corresponsabile nel rispetto delle normative vigenti
5. Non dovrebbe avvisare l'Organismo, in quanto i potenziali rischi delle valvole cardiache sono non totalmente eliminabili e ciò che conta è salvare la vita delle persone
6. Non dovrebbe avvisare l'Organismo, per evitare che Boris possa destituirlo dal nuovo incarico per aver creato un danno all'Istituto sulla base di semplici supposizioni teoriche non verificate
7. Dovrebbe avvisare l'Organismo in quanto in tal modo eviterebbe eventuali problemi all'Organismo stesso e Cesare potrebbe apprezzare molto questo gesto e la sua sensibilità professionale
8. Non dovrebbe avvisare l'Organismo, in quanto il rischio è da considerarsi estremamente basso ed i benefici dell'impianto della valvola sono molteplici e rilevanti
9. Non dovrebbe avvisare l'Organismo, perché la sua reputazione professionale all'interno dell'Istituto non merita di essere messa in discussione per una possibilità che è molto remota e non ha riscontri statistici concreti
10. Non dovrebbe avvisare l'Organismo, ma dovrebbe comunque informare Boris delle ulteriori verifiche fatte e comunque rassicurarlo sul fatto che le possibilità di eventuali malfunzionamenti sono assai remote e dunque non vi sono rischi concreti per l'Istituto
11. Dovrebbe avvisare l'Organismo, poiché la vita umana è da preservare in qualsiasi modo, anche a costo di danneggiare la credibilità del sistema
12. Dovrebbe avvisare l'Organismo, in quanto la sua coscienza professionale le impone di farlo affinché l'Organismo possa effettuare ulteriori accertamenti a maggior tutela dei pazienti. (R.L.)

(FONTE: Commissione Etica dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Milano)

