

di sfruttare più pienamente le economie di scala, o la sostituzione di una certa apparecchiatura diagnostica con altra più evoluta in grado di svolgere lo stesso servizio con costi inferiori. Tali scelte difficilmente richiedono l'analisi costi-benefici sociali: normalmente è sufficiente una analisi comparata dei costi. L'analisi C-B sociali potrebbe ciononostante essere opportuna anche per taluni investimenti rientranti nella categoria suddetta, come l'accorpamento di più ospedali in un'unica unità, se si ritenesse che da tale operazione possano discendere conseguenze (positive o negative) di qualche rilievo a carico dei pazienti: per esempio un accrescimento del rischio di morte a causa dei maggiori tempi di trasporto del malato nei ricoveri di urgenza.

2. *La valutazione della vita umana.*

La valutazione della vita umana è uno dei punti centrali dell'analisi C-B della sanità ed è anche uno dei punti più controversi (3).

Un metodo di valutazione, largamente utilizzato nelle prime analisi C-B, fa riferimento al prodotto lordo (4) che il paziente salvato è in grado di generare nella vita residua. Se il paziente è un lavoratore dipendente, il valore della sua vita residua è dato dalla retribuzione lorda da imposta e oneri sociali cumulata per tutti gli anni residui di attività lavorativa (naturalmente, le retribuzioni future vanno scontate al tasso sociale di sconto prima di essere sommate fra di loro). In base alla teoria marginalistica, la retribuzione lorda rappresenta il valore di quanto il lavoratore produce, perchè se il datore di lavoro è disposto a pagare quella somma per un'unità di lavoro addizionale vuol dire che quell'unità di lavoro gli fornisce un prodotto che è almeno pari (ed esattamente pari al margine) alla retribuzione corrispondente. Altrimenti il datore di lavoro non si comporterebbe in modo razionale.

Analogamente, il valore della vita residua di un lavoratore autonomo è dato dal valore attuale dei redditi lordi futuri da questi presumibilmente generati. Si assume, in altri termini, che ciò che la società è disposta a pagare per i servizi resi da questa categoria di lavoratori

(3) Per una rassegna dei criteri di valutazione della vita umana, si vedano PIERANTONI (1985), FISHER, CHESTNUT e VIOLETTE (1989), DALVI (1988), MILLER (1989), VISCUSI (1991, 1993).

(4) Questo approccio viene talvolta denominato metodo del capitale umano. La sua prima formulazione risale a SMITH A. (1776).