



**Aspetti culturali e  
percezione del rischio**

Gianluca Favero – Fabrizio De Pasquale  
(Osservatorio sulla Prevenzione)





---

---

---

---

---

---

---

---

**Lo sguardo antropologico**

*“Non solo andare a frugare in quegli angoli di mondo che Claude Lévi Strauss chiamava “pattumiere della storia”, ma anche interrogarsi sui flussi e sui movimenti culturali, che percorrono l'intero pianeta, attraversando anche la nostra società.*

*L'antropologia, pur utilizzando la sua tradizionale cassetta degli attrezzi, affronta con sguardi nuovi tematiche attuali in cui i noi e gli altri sono sempre meno definiti e distinti, tentando di fornire nuove chiavi di lettura, sempre più dinamiche, delle società contemporanee, grazie alle quali temi come identità, appartenenza, tradizione, assumono un aspetto più fluido e legato alla storia.” (M. Aime)*

---

---

---

---

---

---

---

---

**Il qui e ora:  
la crisi antropologica della nostra Società**

La nostra è una società in cui, sempre di più, si indeboliscono i riferimenti valoriali e gli ideali comuni, dove è sempre più fragile la “consistenza dei legami e delle relazioni sociali”.

La tendenza è di diventare , sempre di più, una società tesa ai propri interessi individuali.

*“In questa indeterminazione diffusa crescono comportamenti spiegabili come l'effetto di una pervasiva sregolazione delle pulsioni, risultato della perdita di molti dei riferimenti normativi che fanno da guida ai comportamenti. È il depotenziamento della legge, del padre, del dettato religioso, della coscienza, della stessa autoregolamentazione”.*

---

---

---

---

---

---

---

---

**Una deriva progressiva che porta ad una**

*“La qualità umana di una società dovrebbe misurarsi sulla qualità della vita dei suoi membri più deboli ... la “valutazione morale è stata sostituita da regola procedurale” (Van der Laan).*

*“La giustizia del lavoro sociale è stata sempre più frequentemente misurata sulla conformità alle regole. Questa tendenza può aver avuto le sue buone ragioni ... il risultato è stato di rendere la pratica quotidiana del lavoro sociale sempre più distante dal suo impulso originario; i destinatari dell’assistenza sono stati ridotti sempre più a esemplari di categorie legali ed è stato messo in moto il processo di “rimozione del volto” endemico in ogni burocrazia.”*

(Z. Bauman, “La società individualizzata”)

---

---

---

---

---

---

---

---

**Fare o essere Operatore della Prevenzione?**

*“La dimensione relazionale e interpersonale propria dell’agire conferisce a ogni fare, anche a quello più anonimo e di routine, meta e destino (...) posso limitarmi ad erogare un servizio, ma indubbiamente lo faccio meglio se sono anche capace di ascoltare ...”*



(tratto da “Il buon uso del mondo” di S. Natch)

---

---

---

---

---

---

---

---

**La Persona è il luogo della Prevenzione**

*“Prendere coscienza dell’ essere tecnici della prevenzione per creare una professione sanitaria che, trascendendo dal mito del tesserino, abbia uno spirito di gruppo, un’etica condivisa, un sentire comune della propria professione, un modus agendi che, eliminando tutti quei comportamenti che nel corso del tempo ci hanno fatto classificare come sceriffi e/o pretoriani, possa svolgere il proprio lavoro con una nuova coscienza culturale, ponendo al centro della nostra attenzione la Persona”.*



(Angelo Foresta)

---

---

---

---

---

---

---

---

**... dove la norma, la sua comprensione e applicazione, ne sono il "punto critico"**

*"La norma inizia a non rappresentare più, per il Tecnico della Prevenzione, il campanile di Ernesto de Martino e la "massa", di "canettiana memoria", inizia a disperdersi. Ci troviamo all'interno di una realtà oscura quanto inquietante e solo la norma risulta essere elemento di stabilità nel mondo della prevenzione: stiamo vivendo una crisi del senso della norma nel momento in cui questa viene applicata in maniera sterile".*

(Carlo Bolzonello)




---

---

---

---

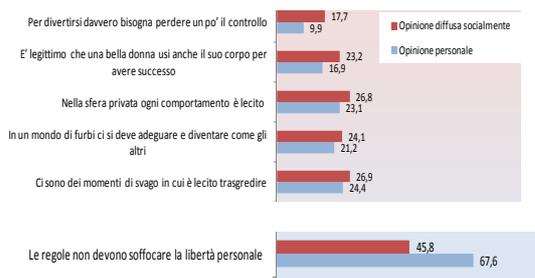
---

---

---

---

**Regole e Norme tra opinioni personali e opinioni socialmente diffuse**



Fonte: GENESIS 2011

---

---

---

---

---

---

---

---

**Oggi è necessario andare oltre ...  
alzare lo sguardo ...  
rendersi conto del "qui e ora"**




---

---

---

---

---

---

---

---

### L'incontro con l'altro è un'occasione che ci obbliga a riflettere

*"... nel corso del sopralluogo, potevamo notare che un lavoratore di colore lavorava tranquillamente su di una macchina simile con i dispositivi di sicurezza disabilitati. Ci avvicinammo bombardando il lavoratore con argomentazioni ovvie: "operare senza le protezioni è rischioso"... "la vostra sicurezza viene prima della produzione" ....L'operatore della pressa interrompe un attimo la cadenza del suo lavoro, si girò, ci fissò con occhi che tradivano noia e disprezzo e chinò la testa togliendosi il berretto blu (proprio quello di Cipputi). Restammo ammutoliti davanti alla vista di un'orrenda cicatrice che gli attraversava il cranio, incidendolo profondamente. Il capo reparto ci allontanò mentre l'operatore si rimetteva lentamente il berretto e riprendeva il suo monotono lavoro senza dire una parola. Il responsabile ci spiegò che il lavoratore era "un buon negro" che lavorava bene ma che bisognava lasciare in pace, perché veniva dal Ruanda dove era scampato alla strage tra le etnie Tutsi e Hutu di qualche anno fa"*

(Luca Triadantasio, TdP)

---

---

---

---

---

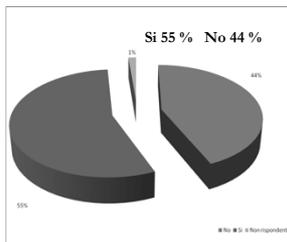
---

---

---

### La norma tra certezze e dubbi

Ritiene che il contenuto della norma sia comprensibile da parte dell'utenza italiana?




---

---

---

---

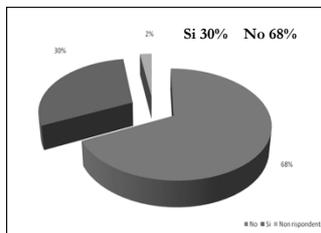
---

---

---

---

Ritiene che il contenuto della norma sia comprensibile anche da parte dell'utenza straniera?




---

---

---

---

---

---

---

---

*Conoscere e comprendere :*  
**elementi indispensabili per costruire una  
formazione competente ed efficace ...**

Una risorsa culturale di innegabile valore è rappresentata dalla capacità di offrire una *comunicazione* e una *informazione* che siano realmente efficaci. Questa affermazione, tuttavia, risulta non essere del tutto esaustiva, infatti, diviene sempre di più importante prestare attenzione a quanto i concetti propri di una norma vengano *percepiti* da TUTTI!



---

---

---

---

---

---

---

---

**... compresa da tutti**

Nell'accordo del dicembre 2011 si legge *“Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore ...”*



Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sul corso di formazione per lo svolgimento degli obblighi del datore di lavoro del campo di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'articolo 24, comma 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Repertorio atti n. 23/2011 del 21 dicembre 2011

---

---

---

---

---

---

---

---

**... che, soprattutto, non deve annoiare  
bensì coinvolgere ... essere interattiva e  
calata nella realtà del lavoratore**

*“La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento ... garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo ... favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione ... prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo”*

---

---

---

---

---

---

---

---

### Ecco perché da una riflessione ...

Se è vero che una corretta percezione del rischio occupazionale viene considerata un presupposto essenziale per l'assunzione di adeguati comportamenti auto-protettivi da parte dei lavoratori è possibile indagare le modalità di percezione e rappresentazione del rischio in una realtà multiculturale?

Tale riflessione assume una importanza rilevante al fine di svolgere un'attenta ed efficace attività di formazione, comunicazione e prevenzione dei rischi occupazionali:



---

---

---

---

---

---

---

---

### ... un'idea ... una Tesi ...altre Tesi ... una Ricerca



---

---

---

---

---

---

---

---

### Da dove siamo partiti



---

---

---

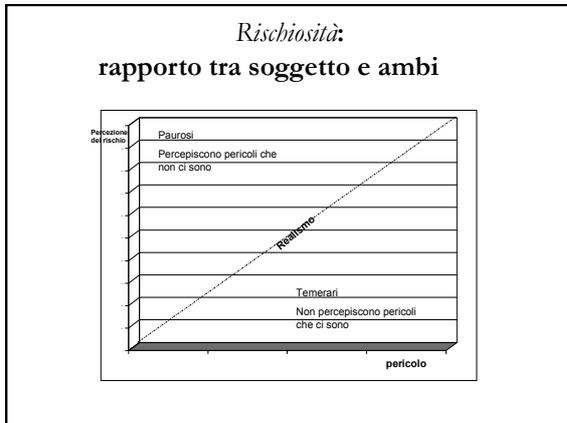
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

**Se è vero che:**

Ciascun gruppo culturale ha una propria visione specifica del mondo

↓

è possibile ipotizzare che vi sia una differente percezione del rischio tra lavoratori appartenenti a diversi gruppi etnici?

---

---

---

---

---

---

---

---

**Indagare sul perchè i lavoratori stranieri si infortunano di più rispetto agli italiani?**

Ricercare e individuare i possibili fattori che possano influenzare l'incidenza di infortuni/malattie professionali

**in particolare**

indagare la variazione di fattori connessi alla percezione/ rappresentazione del rischio in relazione all'etnia di appartenenza al fine di definire un appropriato processo di formazione-informazione .

---

---

---

---

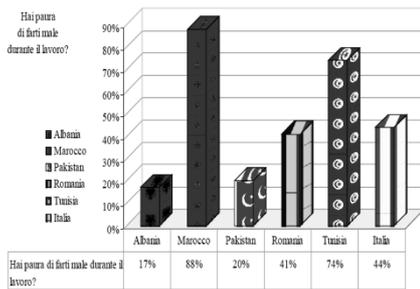
---

---

---

---

**I lavoratori**




---

---

---

---

---

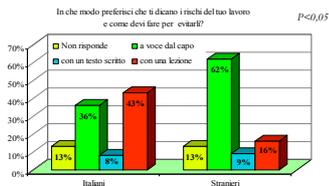
---

---

---

**Tra i tanti un dato interessante per orientare la formazione**

In che modo preferisci che ti dicano i rischi del tuo lavoro e come devi fare per evitarli	a voce dal capo	con testo scritto	lezione
<b>ITALIANO</b>	36%	8%	43%
<b>STRANIERO</b>	62%	9%	16%




---

---

---

---

---

---

---

---

Nasce un *modello formativo* che, realmente, mette il lavoratore al centro del percorso formativo



---

---

---

---

---

---

---

### Fare andragogia

Perché è importante considerare nella progettazione della formazione ai lavoratori le culture di appartenenza e la percezione del rischio?

- Percezione, comprensione dei pericoli
- Consapevolezza, e coscienza critica sui rischi
- Andragogia della prevenzione



---

---

---

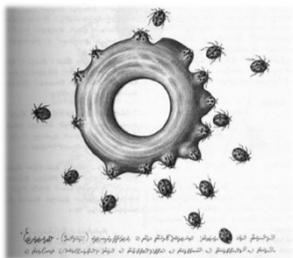
---

---

---

---

*“Laboriamo in sicurezza” :  
l'esperienza*



---

---

---

---

---

---

---

**(Metodologia Formativa non convenzionale  
per lavoratori e studenti)**

- “Laboriamo in sicurezza” non è uno spettacolo costruito (nel laboratorio didattico) e messo in scena (nel seminario interattivo) da una compagnia amatoriale, ma è frutto di una metodologia formativa seria (non seriosa) nella quale i lavoratori sono tutti protagonisti con la propria esperienza”

“Laboriamo in sicurezza è la messa in atto di una metodologia formativa efficace per mantenere e sviluppare la cultura della salute e sicurezza sul lavoro.”

*By Ricci Federico*

---

---

---

---

---

---

---

---

- *Scopo:* “Attivare” la percezione del rischio utilizzando validamente i nostri sensi (accompagnati da riflessioni) utilizzando l’ esempio, il modello e l’ abitudine

*cioè: come “difendersi ” sia dall’ infortunio che dalla malattia in ambiente di vita e di lavoro*

---

---

---

---

---

---

---

---

*Obiettivo Specifico:* Attivare, attraverso la rappresentazione di incidenti sul lavoro usuali e tangibili, la comprensione di comportamenti che possono essere rischiosi,

- *suscitando emozioni e rispondendo attraverso ipotesi di soluzioni che possano rimanere nel ricordo e “ripescate” dalla nostra coscienza nel momento di eventi similari.*

---

---

---

---

---

---

---

---

“Laboriamo in sicurezza” è:

- un modo per imparare da sé stessi, dai colleghi,
- sotto la guida non direttiva di esperti,
- senza forzature e senza tornare sui banchi di scuola, ma dando un senso nuovo e più utile alla propria esperienza.

Tutto ciò riduce drasticamente le resistenze al cambiamento e ha ricadute reali sul comportamento lavorativo, ben superiori a quelle di una formazione frontale, di tipo esclusivamente burocratico-normativo e tecnico-specialistico.

I lavoratori, il cosiddetto fattore umano, sono coinvolti attivamente, sono parte attiva in questa metodologia formativa, non semplici fruitori passivi di un messaggio calato dall'alto o dall'esterno, spesso percepito come distante dal proprio lavoro reale e perciò inutile, noioso che si può dimenticare senza problemi.

---

---

---

---

---

---

---

---

*Metodologia:*

- **Narrazione** di storie lavorative reali e rappresentazione di eventi attraverso il teatro forum
- Il **teatro forum** permette di essere dei pari che dialogano fra loro, dando l'opportunità di intervenire, alla “pari”, portando potenziali soluzioni che possono modificare la conclusione dell'evento raccontato.

---

---

---

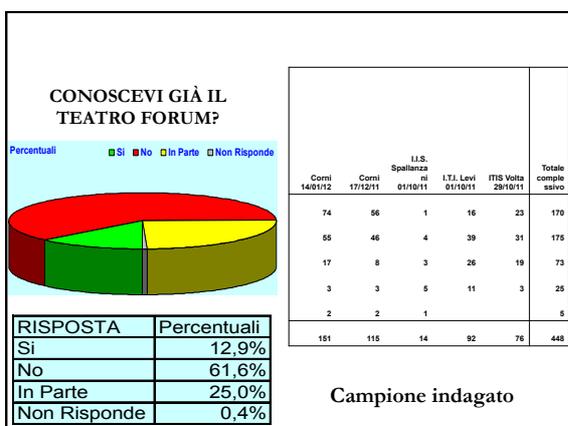
---

---

---

---

---




---

---

---

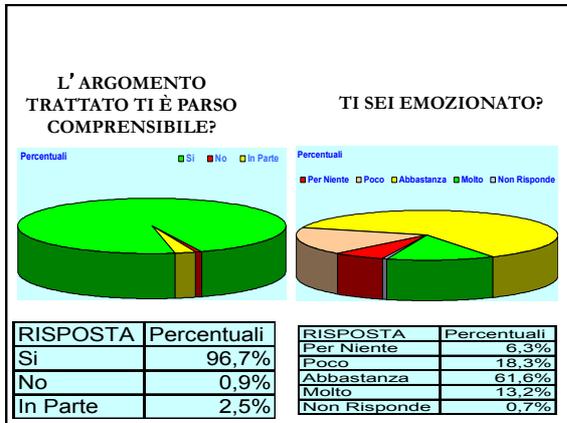
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

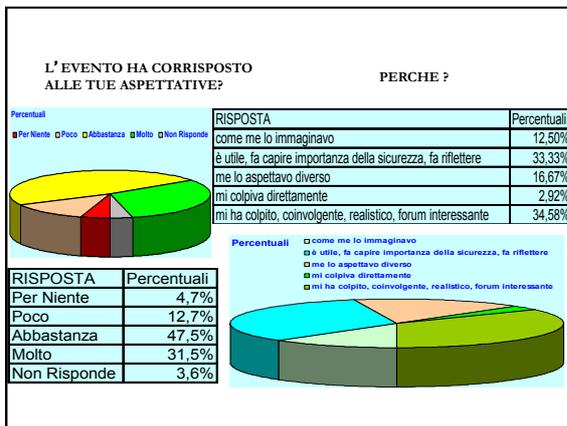
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

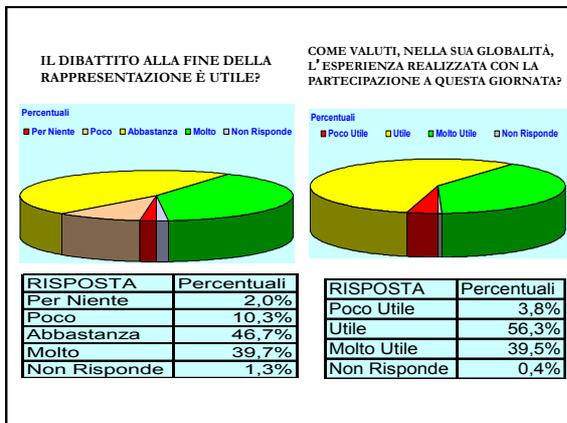
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## ACCORDO 21 dicembre 2011

- 3. METODOLOGIA DI INSEGNAMENTO/APPRENDIMENTO
- La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.
- A tali fini è opportuno:
  - a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;
  - b) favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
  - c) prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;
  - d) favorire, ove possibile, metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-Learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- La metodologia formativa ben corrisponde ai principi dell'andragogia e si dimostra efficace, proprio perché:
  - A) la modalità di svolgimento interattiva consente di stupire e motivare ("mi piace, non è noioso");
  - B) i contenuti affrontati, specifici e mirati per il contesto di riferimento, consentono di coinvolgere e suscitare interesse ("mi riguarda, parla di me").
- In questo modo si realizza un apprendimento immediato e duraturo, in termini di percezione del rischio e comportamenti sicuri sul lavoro.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Esempio di scaletta per un laboratorio di formazione:
  1. Il protagonista che ha vissuto la situazione problematica raccontafedelmente l'episodio: ruolo degli interlocutori e loro caratteristiche personali, obiettivo della comunicazione/attività, fattore scatenante (perché è accaduto) fasi (tempi e modi di svolgimento), contenuto (cosa è successo, cosa ho provato), luogo, modalità, esito.
  2. La situazione problematica (modello) viene provata per essere rappresentata.
  3. Rappresentazione del modello da parte dei form-attori davanti ai destinatari.
  4. Nuova rappresentazione in plenaria del modello da parte dei form-attori, con sostituzioni da parte degli spett-attori per risolvere il problema. Possibilità di ripetere il modello più volte, come occasione per effettuare più sostituzioni e trovare diverse soluzioni per la situazione problematica.
  5. Confronto in plenaria (forum), per analizzare ciò che è accaduto nel corso del lavoro svolto sul caso problematico.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Il futuro?

Sulla base di quanto sino ad ora esposto è auspicabile che una ricerca così strutturata possa “uscire” dal comparto edile per offrire spunti di riflessione anche in altri comparti quali, ad esempio, quello agricolo dove gli infortuni anche mortali sono una realtà in continua crescita.



---

---

---

---

---

---

---

### Per concludere ...

*Pour pouvoir soigner quelqu'un, je dois me connaître.*  
*Pour pouvoir soigner quelqu'un, je dois connaître l'Autre.*  
*Pour pouvoir soigner quelqu'un, je dois jeter un pont entre nous.*  
Juan Watson (Cit. da J. Anderson, I'A, 1987)



---

---

---

---

---

---

---