

SICUREZZA E DISABILITA': COMPORTAMENTI E STILI DI VITA AL LAVORO E A CASA bologna, 6 febbraio 2019

XVIII Incontro - Convegno
LA SICUREZZA DEL LAVORO NEL XXI SECOLO: QUALI PROSPETTIVE?
Ricordo del Prof. Ing. Werter Neri

LA SICUREZZA STRUMENTO DI AUTONOMIA E BENESSERE PERSONALE

Francesca Giosuè - Responsabile Psicopedagogica OPIMM

Sicurezza/Fiducia

Signore, non si inorgoglisce il mio cuore
e non si leva con superbia il mio sguardo;
non vado in cerca di cose grandi,
superiori alle mie forze.

Io sono tranquillo e sereno
come bimbo svezzato in braccio a sua madre,
come un bimbo svezzato è l'anima mia.

Speri Israele nel Signore, ora e sempre. (Sal 130,1-3)

Sicurezza/ Tradimento

James Hillmann

Puer Aeternus

Sicurezza / Colpa

Fiducia / Responsabilità

Respons-abile: «abile a rispondere». La responsabilità presuppone una domanda: è sempre importante in educazione verificare qual era la domanda e se stiamo rispondendo davvero a quella e non alle nostre ansie. La colpa non si pone questi problemi, risponde solo a queste ultime.

La responsabilità concentra la sua attenzione anche sulle risposte che arrivano alle sue risposte (i cosiddetti feedback). Sa che quel che conta nella comunicazione, infatti, non sono le intenzioni ma gli effetti [...]

Come ricorda Lèvinas, «è lì, con la faccia, che ha inizio l'etica. L'origine dell'etica è la faccia dell'altro, con la sua richiesta di risposta. Solo di fronte ad una faccia siamo e diventiamo responsabili, cioè abili a dare una risposta. La faccia pretende riconoscimento, bisogna guardarla, incontrarla. La faccia si offre si dona, mi chiama fuori da me stesso L'altro diventa il prossimo precisamente attraverso il modo in cui la sua faccia mi chiama»

Euli , E. I dilemmi (diletti) del gioco. Edizioni la Meridiana

- Educare a diventare responsabili
- Educare a rispondere di sé
- Educare a rispondere per gli altri (almeno delle proprie azioni)
- Educare ad uscire dall'unicità per andare verso la uguaglianza e l'unione
- Educare ad essere protagonisti

- Educare a tollerare la frustrazione

- Con amore e con forza
- Amore si rivolge all'unicità della persona e la accoglie sempre e comunque
- Forza chiede alla persona di crescere e di diventare partecipe della cosa pubblica (membro della famiglia)
- Educare vuole dire guardare la persona negli occhi e accompagnarla nella rinuncia di parte di sé per guadagnare parte degli altri

scheda di osservazione, progettazione e verifica – OPIMM

	1	2	3	4	5
COMPETENZE (apprendimento, memorizzazione, uso strumenti, affidabilità)	non è in grado di eseguire adeguatamente compiti elementari	apprende e sa eseguire compiti semplici e molto strutturati	apprende e sa eseguire sequenze di fasi strutturate	Apprende, sa eseguire compiti mediamente complessi e sa organizzarsi	sa eseguire con affidabilità compiti complessi e sa utilizzare strumenti in autonomia
MOTIVAZIONE	totalmente disinteressato ai compiti affidati	esegue solo compiti di suo gradimento	esegue compiti non graditi per brevi periodi o se incentivato	esegue tutti i compiti assegnati ma diversificando l'impegno a seconda del gradimento	motivato con costanza ai compiti affidati
PRODUTTIVITA'	il contributo produttivo è irrilevante	la produttività è altamente discontinua e non ha ricaduta significativa sull'attività del contesto	produce con costanza con tempi molto superiori alla media	produce ma in modo discontinuo o con tempi leggermente superiori alla media	porta a termine le mansioni affidate nei tempi previsti
CONTROLLO	esegue senza controllo	verifica senza metodo e non rileva tutti gli errori risultando inaffidabile(*)	individua l'errore ma non lo risolve.....(non chiede aiuto, continua, si ferma)	Individua l'errore e chiede aiuto	individua l'errore e lo risolve
AUTONOMIA (nell'organizzazione ed esecuzione delle mansioni)	necessita controllo continuativo e per l'esecuzione	esegue ma necessita di organizzazione esterna e controllo alla fine di ogni sequenza	esegue ma necessita di supporto all'organizzazione e controllo a fine lavorazione/consegna	si organizza il lavoro ma richiede il controllo a fine lavorazione	si organizza ed esegue in autonomia in modo funzionale
AUTONOMIE PERSONALI (cura di sé,)	va accaduto anche nelle autonomie di base (bagno, vestirsi, nutrirsi...)	sa accudire il proprio corpo ma va sollecitato e/o aspetta che qualcuno lo accompagni	è autonomo nella cura di sé ma adotta modalità non adeguate e/o spesso ricorre all'aiuto altrui	tranne eccezioni, si gestisce autonomamente e in modo adeguato	è autonomo
AUTONOMIE PERSONALI spostamenti	non sa spostarsi da solo	È sempre accompagnato, malgrado sappia coprire piccoli spostamenti in autonomia	Sa muoversi sul territorio ma è inaffidabile, per cui viene accompagnato	Sa muoversi in autonomia ed è accompagnato solo in occasioni particolari	è autonomo
COMPORAMENTO (adeguatezza al contesto lavorativo)	si comporta in modo infantile o inadeguato, creando difficoltà ai colleghi	si comporta in moda tale da richiedere un'attenzione alta da parte dei colleghi	E' in grado di comportarsi correttamente ma in particolari situazioni può avere comportamenti scorretti	Solo raramente mette in atto comportamenti scorretti (**)	si comporta in modo adeguato
MODALITA'/ABILITA' RELAZIONALI CON I COMPAGNI	ha rapporti conflittuali con la maggior parte dei compagni	non interagisce spontaneamente/non intrattiene rapporti con nessun compagno	ha buoni rapporti solo con alcuni compagni particolarmente disponibili	tranne rare eccezioni, è sufficientemente socievole e collaborativo con tutti, ma non sempre adotta modalità adeguate di relazione	intrattiene rapporti corretti con tutti i compagni
MODALITA'/ABILITA' RELAZIONALI CON GLI EDUCATORI	ha rapporti conflittuali con la maggior parte educatori	non interagisce spontaneamente/non intrattiene rapporti con nessun educatore	ha buoni rapporti solo con il proprio educatore	tranne rare eccezioni, è sufficientemente socievole e collaborativo con tutte le figure educative, ma non sempre adotta modalità adeguate di relazione	intrattiene rapporti corretti con tutti gli educatori
COMUNICAZIONE (verbalizzazione, comprensibilità)	non è in grado di esprimersi/evita la comunicazione	si esprime in maniera poco comprensibile/comunica se sollecitato (fornisce informazioni su richiesta)	si esprime in maniera non sempre comprensibile/comunica spontaneamente solo con qualche collega e	si esprime in maniera sufficientemente comprensibile/comunica spontaneamente con tutti i colleghi	comunica in maniera spontanea e adeguata e con linguaggio comprensibile e appropriato

REGOLE	non percepisce le regole	conosce le regole ma fatica a rispettarle	conosce le regole e alterna momenti di trasgressione e di rispetto	Conosce, accetta e rispetta passivamente le regole	gestisce consapevolmente e adeguatamente il rapporto con le regole
CONSAPEVOLEZZA RUOLO (diritti/doveri, proprio contributo al Servizio...)	non percepisce il contesto lavorativo	ha una percezione limitata del sistema dei ruoli e dei compiti e tende a rivendicare i diritti trascurando i doveri	conosce e comprende il sistema dei ruoli e dei compiti ma li rispetta con discontinuità	e' consapevole del proprio ruolo nel contesto lavorativo e lo ricopre con sufficiente adeguatezza, con qualche difficoltà a comprendere risorse/vincoli che esso comporta	gestisce con consapevolezza e responsabilità la propria condizione lavorativa
SENSO APPARTENENZA (consapevolezza, partecipazione, coinvolgimento)	DI il rapporto che ha con il luogo di lavoro è di totale indifferenza/conflitto	conosce solo la propria attività e il proprio gruppo di lavoro ma si sente estraneo al contesto più allargato	ha una consapevolezza parziale di attività e organizzazione/si sente parte dell'Ente in cui lavora pur mantenendo con l'istituzione una certa distanza	si sente parte e conosce (relativam al suo livello) organizzazione e obiettivi dell'Ente/struttura ma preserva un certo distacco (investimento minimo)	è coinvolto e condivide obiettivi e organizzazione dell'Ente/struttura, investe tempo/energie, si identifica con i risultati ottenuti dal proprio servizio
ATTIVAZIONE EMOTIVA	Possiede scarsissimo controllo degli impulsi e delle emozioni ed è spesso a rischio crisi	L'umore è spesso disturbato da eccessi di tristezza/paura/rabbia	In situazioni, anche non prevedibili, l'umore può subire forti sbalzi	Solo raramente perde il controllo e viene assalito da sbalzi di umore riconducibili a cause precise	Umore stabile, sereno, riesce a fare fronte alle piccole contrarietà del quotidiano senza reazioni inappropriate
ATTITUDINE NEI CONFRONTI DELLA SICUREZZA	È inconsapevole dei rischi e può mettersi facilmente in situazione di pericolo	Può mettersi in pericolo in situazioni di distrazione o per carico emotivo	Generalmente attento ai pericoli, solo eccezionalmente può avere comportamenti rischiosi	Evita i pericoli	Osserva con consapevolezza le norme di sicurezza

Margherita si sposta da sola

Margherita era una ragazza piena di energia, viveva con il compagno, lavorava come parrucchiera.

Una sera, mentre tornava a casa in motorino, è stata travolta da un'auto. Fine della prima vita.

Oggi Margherita vive gli esiti di un trauma frontale che le causa diversi problemi tra cui una forma di disinibizione che la rende poco affidabile e rischia di metterla in pericolo: quando è per strada, benchè abbia conservato un ottimo senso dell'orientamento, tende a dare confidenza agli sconosciuti e potrebbe seguire qualcuno poco affidabile.

E' capace di muoversi in autonomia, ma la famiglia non si fida perché non saprebbe dove cercarla se non tornasse a casa all'ora prevista.

Grazie ad un progetto finanziato dal COPID è stato possibile attrezzarsi di applicazioni che permettono la geolocalizzazione del cellulare di Margherita.

E' stato così possibile insegnarle il percorso e attrezzarla di uno smartphone che la accompagna e che rassicura la famiglia che sa di poterla sempre rintracciare.

Per il momento, grazie all'effetto rassicuratore, Margherita si muove liberamente ma, soprattutto, responsabilmente.

- **Attilio Pagano:** Nel linguaggio comune, anche quello di ambito giuridico, si tende ad usare la parola “colpa” e la parola “responsabilità” in modo sostanzialmente interscambiabile. In realtà una distinzione è possibile ed è vantaggiosa e ci porta a riconoscere che la colpa chiama in causa l’elemento del comportamento e delle scelte di qualcuno nell’aver favorito il verificarsi di un evento avverso. La responsabilità invece chiama in causa la propensione nel comportamento a migliorare le cose. A uscire, ad esempio, da delle condizioni autoalimentanti di conflittualità, se parliamo di responsabilità nelle relazioni interpersonali. Altrimenti se parliamo di *safety*, possiamo parlare della responsabilità nel portare alla luce tutti quegli eventi che non hanno ancora superato la soglia dell’autoevidenza - perché non sono infortuni e incidenti gravi - che potrebbero essere importanti per mettere in atto delle strategie di prevenzione proattiva. Non soltanto di reazione agli incidenti o infortuni accaduti, ma di anticipazione delle cose che possano accadere.
- La “**sicurezza tra colpa e responsabilità**” vuol dire cercare di prendere le distanze da un’idea esclusivamente colpevolizzante, della ricerca del colpevole, e dare spazio invece ad una concezione responsabilizzante, dove i comportamenti delle persone servono anche ad anticipare gli eventi, a creare le condizioni organizzative per cui gli eventi possano essere governati (...).

- Poi nel sistema giuridico c'è una complicazione in più (...) che è quella che assimila la colpa di avere commesso qualcosa per procurare un danno alla colpa di non avere fatto degli obblighi che avrebbero potuto evitare il danno.
- Cioè il **concetto di colpa** nel codice penale è quello che rende equivalenti l'aver agito per procurare un danno con il non avere fatto le cose di un soggetto obbligato, di un titolare di una posizione di garanzia (...). Quindi mette sullo stesso piano le **azioni** e le **omissioni**.
- Sulle azioni c'è poco da dire: se io ti procuro un danno sono sicuramente colpevole e devo pagare. Sulle omissioni conviene riflettere perché un conto è l'omissione di un comportamento specifico - non ho fatto qualcosa che la legge in modo chiaro circoscrive e identifica - un'altra cosa è l'omissione di non avere fatto una prestazione cognitiva. Ad esempio ho omesso di prevedere. La previsione è una prestazione mentale difficile da rimproverare a qualcuno. Perché nel momento in cui gliela rimprovero io so come le cose sono andate a finire, ma nel momento in cui le doveva prevedere, lui non sapeva come le cose sarebbero andate a finire.
- Questa differenza nel giudizio della rimproverabilità, tra il momento di quando rimprovero e di quando il comportamento deve essere attuato, è una differenza che gli psicologi cognitivi hanno ben identificato come la circostanza del “pregiudizio del senno di poi”.
- Probabilmente gli ispettori e i giudici dovrebbero di più considerare che sono nelle condizioni più favorevoli per rimproverare a qualcuno di non avere previsto, di quanto non siano le persone quando dovevano prevedere.
- La **previsione** non è sempre possibile, non è sempre facile...