

INDICE

Parte I - LA CULTURA DELLA SICUREZZA

Capitolo 1 - LAVORO E SICUREZZA

1.1 - Generalità	13
1.2 - Il concetto di lavoro	14
1.3 - Il concetto di dignità umana	15
1.4 - Discrasie sociali riscontrabili nel mondo del lavoro	16
1.4.1 - Gli effetti dell'alienazione	18
1.5 - Il concetto di professionalità	19
1.5.1 - La specializzazione	20
1.5.2 - La polivalenza	21
1.5.3 - Professionalità del datore di lavoro	22
1.6 - L'impresa etica	22
1.7 - Il concetto di sicurezza sul lavoro	25
1.7.1 - La sicurezza come utopia	26
1.7.2 - La sicurezza, tra soggettività e oggettività	26
1.8 - Il concetto di prevenzione	28
1.8.1 - Il rapporto costi/benefici	29
1.9 - La conformità a leggi e norme tecniche	30
1.9.1 - Attestazione di conformità	31
1.9.2 - Margini di progettualità originale	31
1.9.3 - Conformità a una logica di fondo	32
1.10 - Il conformismo	32
1.10.1 - Il gioco degli atteggiamenti	33
1.10.2 - L'ambiente sociale	34
1.10.3 - Differenze tra conformismo e ubbidienza	35
1.10.4 - Conseguenze in materia di sicurezza	35
1.10.5 - Il conformismo di ruolo	36
1.11 - L'invasività di una tecnologia ben poco a misura d'uomo	36

Capitolo 2 - EVOLUZIONE GIURIDICA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

2.1 - Generalità	40
2.2 - Negli anni dell'industrializzazione	41
2.3 - Il DPR 547 del 1955	42
2.3.1 - I contenuti del DPR 547	43
2.4 - Il risveglio sindacale	45
2.5 - La Riforma sanitaria degli anni '70	46
2.5.1 - La risoluzione "Nuovo Approccio"	47
2.5.2 - Il recepimento italiano delle direttive europee	47
2.5.3 - Le innovazioni culturali contenute nel D.Lgs. 626/94	51
2.5.4 - Equivocità contenute nel D.Lgs. 626/94	54
2.6 - Dalla sicurezza dei lavoratori alla sicurezza dei luoghi di lavoro	55

Capitolo 3 - IL SISTEMA AZIENDALE DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

3.1 - Generalità	57
3.2 - Modelli di riferimento	58
3.3 - Valutazione del sistema aziendale di gestione della sicurezza	59
3.4 - Un nuovo "gioco delle parti"	60

3.4.1 - La subcultura delle apparenze	61
3.5 - La sicurezza come valore etico	61
3.6 - La trasgressione etica in ambito aziendale	62
3.7 - Il contesto sociale	63
3.7.1 - Perentorietà dei richiami legislativi	63
3.7.2 - Inequivocabilità delle norme tecniche	64
3.7.3 - Dalla teoria alla pratica	64
3.7.4 - Le parti in gioco	64
3.8 - Fisionomia della devianza	65
3.8.1 - Il modello antinfortunistico consolidato	65
3.9 - La corruzione come fenomeno collettivo	66
3.9.1 - Dinamiche di affiliazione al sistema corrotto	67
3.9.2 - Gli equilibri interni al sistema	68
3.9.3 - Aspetti che influiscono sulla condanna sociale e giudiziaria	69
3.9.4 - Le possibilità di trasgressione all'interno del sistema aziendale	70
3.9.5 - L'RSPP: dissenziente o integrato?	70
3.10 - Latitanza e incompetenza delle ASL	71

Capitolo 4 - LA SICUREZZA COME ESIGENZA ETICA

4.1 - Generalità	74
4.2 - Un'esigenza ulteriore	75
4.2.1 - I garanti della sicurezza	76
4.2.2 - Il deterrente giudiziario	76
4.3 - Pensare in proprio	77
4.3.1 - In comunicazione diretta con la propria coscienza	78
4.3.2 - Esercizio del pensiero nell'ambito della sicurezza sul lavoro	79
4.3.3 - Disattivazione e deformazione del pensiero	79
4.3.4 - La pseudospeciazione	80
4.3.5 - Gli agenti esterni	81
4.3.6 - Un mondo di false apparenze	81
4.3.7 - I riferimenti esemplari	82
4.4 - Dal pensiero all'azione: la volontà	83
4.5 - L'organizzazione nel mondo del lavoro	84
4.5.1 - L'analisi di ruolo	85
4.5.2 - Che ne è dell'individuo pensante?	85
4.5.3 - Le tentazioni	86
4.5.4 - Gli atteggiamenti	87
4.5.5 - Le illusioni	87
4.5.6 - Emarginazione e mobbing	88

Parte II - QUALITA' ED EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Capitolo 5 - FARE COMUNICAZIONE NELL'ERA DELLA TECNICA

5.1 - Generalità	91
5.2 - Elementi di teoria della comunicazione	94
5.3 - Forme aziendali di comunicazione	96
5.3.1 - Gli ostacoli che si frappongono alla comunicazione	97
5.4 - La formazione come mosaico interattivo	98
5.4.1 - Formazione	99
5.4.2 - Informazione	100
5.4.3 - Istruzione	100
5.4.4 - Addestramento	101
5.4.5 - Consultazione	102
5.4.6 - Partecipazione	102
5.5 - Il quadro formativo	103

Capitolo 6 - **IL PROGETTO DI FORMAZIONE**

6.1 - Generalità	104
6.2 - Specificità della formazione antinfortunistica	105
6.3 - Circa l'opportunità dei corsi di formazione	107
6.4 - La specificazione degli obiettivi	108
6.5 - La continuità sociale col mondo del lavoro	109
6.6 - Difficoltà e ragione d'essere della formazione	112
6.7 - I contenuti della formazione	112
6.8 - Le possibilità di cambiamento	114
6.8.1 - Un processo interiore	115
6.8.2 - Accettazione del cambiamento	116
6.9 - La strategia metacognitiva	117
6.10 - Il separatismo tecnico	119
6.11 - L'empowerment	121
6.11.1 - Il ruolo della formazione nell'empowerment	122
6.12 - Stili di apprendimento	124

Capitolo 7 - **ASPETTI BASILARI PER UNA FORMAZIONE DI QUALITA'**

7.1 - Generalità	126
7.2 - Definalizzazione degli incontri formativi	127
7.2.1 - Costruzione in itinere della formazione	127
7.2.2 - Scenari di intervento	128
7.2.3 - La costruzione di significato	130
7.2.4 - Effetti della compensazione	130
7.2.5 - Positività degli elementi di disturbo	132
7.2.6 - Strategie di ricerca del significato	133
7.2.7 - La formazione come elemento di disturbo	133
7.3 - Modelli di apprendimento	135
7.3.1 - Cognitività ed emotività	136
7.4 - L'apprendimento nell'aula di formazione	138
7.4.1 - Accumulazione e conservazione di dati e di concetti	138
7.5 - La formazione cognitiva	139
7.6 - Strategie di riflessione	140
7.7 - La dissonanza cognitiva	141
7.7.1 - Riduzione della dissonanza cognitiva	142
7.7.2 - Collegamenti tra dissonanza cognitiva e sicurezza sul lavoro	142
7.7.3 - Dissonanza post-decisionale	144
7.7.4 - La forzatura del consenso	144
7.7.5 - L'ambito sociale	145
7.7.6 - Il ruolo svolto dalla formazione	145

Capitolo 8 - **STRUMENTI PER LA FORMAZIONE**

8.1 - Generalità	147
8.2 - L'intervista pre-corso	148
8.3 - La definizione dei problemi	149
8.3.1 - I falsi problemi	150
8.3.2 - Problemi di altro genere	151
8.3.3 - Problemi reali di salute e sicurezza	151
8.4 - La ristrutturazione della realtà	152
8.4.1 - Tecniche per ottenere un cambiamento	154
8.4.2 - Insidie presenti lungo il percorso	156
8.5 - La consapevolezza	157
8.5.1 - Correlazioni di significato	158
8.5.2 - Consapevolezza di ruolo	159
8.5.3 - Equivocità dei termini	160

8.6 - La valutazione riflessiva	160
8.7 - Le intelligenze multiple	163
8.8 - L'apprendimento cooperativo	164
8.9 - L'empatia	165
8.10 - La dimensione etica	166
8.11 - Il setting	167

Capitolo 9 - LA FORMAZIONE COME VIAGGIO NELLE METAFORE

9.1 - Generalità	169
9.2 - La metafora	169
9.3 - Uso della metafora nella formazione	171
9.4 - Potenzialità della metafora	172
9.5 - Le ragioni d'essere della metafora	174
9.6 - La costruzione della metafora	176
9.7 - La metafora della felicità	177
9.8 - La metafora del manutentore-acrobata	178
9.9 - La metafora della macchina sensibile	183
9.10 - La metafora del medium	184
9.11 - La metafora della competenza	185
9.12 - La metafora della caverna	185
9.13 - Le metafore dell'organizzazione aziendale	187
9.13.1 - L'organizzazione come macchina	189
9.13.2 - L'organizzazione come organismo vivente	190
9.13.3 - L'organizzazione come cervello	192
9.13.4 - L'organizzazione come sistema culturale	193
9.13.5 - L'organizzazione come rappresentazione teatrale	195

Capitolo 10 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO FORMATIVO

10.1 - Generalità	197
10.2 - I valori della conoscenza	199
10.2.1 - Dalla conoscenza al significato	200
10.2.2 - L'apporto formativo	200
10.3 - I valori dell'apprendimento	201
10.4 - La qualità percepita	203
10.5 - Questionari di gradimento	204
10.5.1 - Argomenti da sviluppare nell'impostazione degli item	205

Capitolo 11 - VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

11.1 - Generalità	210
11.2 - Tecniche di valutazione	211
11.3 - Equivocità dei test di fine corso	212
11.4 - Valutazione in itinere	213
11.5 - Valutazione dei cambiamenti a livello organizzativo	214
11.5.1 - Programmazione delle attività formative	215
11.6 - Interpretazione dei percorsi cognitivi	215
11.6.1 - Il metodo osservativo	216
11.6.2 - Il metodo dell'intervista	217