

Lavorare sicuri

Trimestrale dell'Organismo paritetico provinciale Cgil-Cisl e Uil - Unione Industriali di Bergamo

Sicurezza: si vince in gruppo

La ricerca condotta in tre aziende bergamasche ha messo in luce l'importanza di assumere comportamenti di squadra corretti

Sicurezza sul lavoro: la nuova frontiera è riuscire a modificare i comportamenti delle persone. Se fino ad oggi gli investimenti delle imprese si sono concentrati soprattutto sugli aspetti tecnici, ora è tempo di focalizzare l'attenzione proprio sul "fattore uomo".

Presentiamo in questo numero monografico il resoconto, curato dagli stessi autori della ricerca condotta presso Lonza, Carival Hoval e Somaschini, resa possibile dalla convenzione fra Università degli studi di Milano e OPP (Camera di Commercio di Bergamo, ASL, Unione industriali di Bergamo e parti sindacali) con il coordinamento scientifico della professoressa Antonietta Albanese, docente di psicologia sociale e coordinatrice del Master in Politica ed Economia dell'ambiente dell'Università di Milano.

La ricerca si è svolta nelle tre aziende indicate, individuate dall'OPP in rela-

zione alla dimensione ed alla disponibilità e sensibilità ai temi della sicurezza nel mondo del lavoro.

Per ogni azienda si sono svolte le seguenti fasi di ricerca:

I fase: interviste individuali ai responsabili di stabilimento, della sicurezza, di reparto, logistica, manutenzione, laboratorio, R.U. etc.

II fase: focus group a gruppi di 8-10 giovani lavoratori.

III fase: focus group a gruppi di 8-10 anziani lavoratori.

IV fase: focus group intergenerazionale e intergenere.

Precedenti ricerche sulla sicurezza (A. Albanese, R. Pocater, 2000; A. Albanese, 2001, 2002, 2003) indicano in questa modalità di "rilevazione dati" un'efficace fonte diagnostica.

La ricerca è stata condotta secondo la metodologia dell'Action Research, di cui si riferirà più avanti.

Cruciale il comportamento dei responsabili aziendali

La ricerca evidenzia un atteggiamento altamente positivo dei responsabili aziendali nei confronti di strategie di prevenzione e cambiamento per la sicurezza nel contesto lavorativo aziendale. Alcuni dirigenti individuano la necessità di affrontare il "sistema sicurezza" in tutte le sue interconnessioni. Questo significa anche interazione tra i diversi gruppi di lavoro, collaborazione tra i diversi settori ed i diversi capi.

Gli operatori giovani risultano essere più preparati, più "informati" in ordine alle nuove norme di sicurezza. La più alta scolarizzazione dei giovani rispetto ai colleghi più anziani, i corsi di preparazione sulle tematiche della sicurezza, consentono, infatti, ai neoassunti ed ai più giovani di entrare nel mondo del lavoro con maggiori e più adeguate conoscenze relativamente al tema sicurezza.

Tuttavia i giovani, come risulta dai dati raccolti nelle tre aziende campione, conoscono gli adeguati comportamenti di prevenzione, ma finiscono con l'agire comportamenti inadeguati e "non a norma", mostrando spesso eccessiva fiducia nella propria rapidità di reazione e nelle personali "performance".

Gli stessi giovani, comunque, evocano controlli, sanzioni, punizioni, per attivare un migliore adeguamento alle norme di sicurezza. Il gruppo degli anziani è rassicurato dalla propria competenza ed esperienza. E', forse, meno informato e "aggiornato"; ritiene di non "aver bisogno" di una pedissequa esecuzione e adeguamento alle norme. La certezza di poter contare su "automatismi" di comportamento corretti e adeguati grazie all'esperienza, induce infatti gli anziani a comportamenti che appaiono dissonanti.

Anche se nei comportamenti ritenuti "più a rischio" viene abbandonato l'automatismo a favore di comportamenti corretti e "a norma"

con rilevante aumento dell'attenzione, gli atteggiamenti e le abitudini del gruppo anziani risultano essere, a detta dei più giovani, un "modello" inadeguato e discordante.

Si evidenzia, dunque, la necessità di adeguati comportamenti di prevenzione che, assunti dai più anziani, vengano trasmessi alle nuove generazioni. Ciò conferma gli studi di psicologia dell'adolescenza (Piaget, Erikson, Petter) sull'importanza dei processi imitativi nel contesto familiare e scolastico e l'incidenza del gruppo dei pari nell'assunzione di comportamenti socialmente apprezzati e condivisi.

La figura dell'adulto (genitore, insegnante) è particolarmente significativa e "autorevole" in ordine a comportamenti socializzati e di adeguamento alle norme. Presto, in età evolutiva, diviene ancor più significativo e "autorevole", in ordine all'evoluzione di questi comportamenti, il gruppo dei pari.

Per meglio comprendere questo aspetto ricordiamo i modelli teorici concernenti le dinamiche intragruppi e intergruppi che evidenziano il vissuto di appartenenza dell'individuo (in questo caso dell'adolescente) al gruppo e la conseguente assunzione di quei tratti comportamentali che connotano il gruppo.

Comportamenti negativi e non condivisi socialmente finiscono con l'essere assunti perché caratterizzanti il gruppo di appartenenza (gruppo classe, gruppo sportivo, gruppo del tempo libero, gruppo di lavoro...). L'adesione al gruppo è, cioè, assunzione dei comportamenti del gruppo; l'appartenenza al gruppo è, come già sottolineato, identità sociale.

Il mondo del lavoro dovrà, dunque, tener conto di comportamenti inadeguati o scorretti, "non a norma", presenti già nel giovane "scolaro" e "allievo" nel gruppo scolastico di appartenenza.

Lo "spostamento" di modalità comportamentali non adeguate alle norme, dal contesto scolastico o amicale al gruppo di lavoro, può favorire l'assunzione di "comportamenti a rischio" nel mondo aziendale. La giustificazione verbale: "Tutta la mia squadra fa così", ovvero "Tutta la mia squadra non fa così..." è molto frequente!

Il raggiungimento di comportamenti individuali adattivi e corretti richiede, cioè, un intervento formativo a livello di gruppo, potenziando le risorse del gruppo, la "coesione" del gruppo e favorendo la comunicazione persuasiva nel gruppo (K. Lewin, Brown).

La richiesta di "rinforzo negativo" (sanzioni) in relazione a comportamenti a rischio, peraltro presentata anche dai giovani, induce ad ipotizzare, nel contempo, strategie di "rinforzo positivo" (premio) agli apprendimenti adeguati e corretti. In particolare, sarà opportuno individuare strategie di rinforzo positivo che coinvolgono il gruppo e non solo l'individuo: un gruppo che prende atto della responsabilità dell'individuo e dell'impegno del singolo ad assumere "comportamenti di squadra" corretti.

I più recenti studi di psicologia sociale confermano l'insostituibilità dell'assunzione di responsabilità individuale e l'importanza della comunicazione "sociale" della responsabilità assunta da parte del singolo al gruppo.

La de-individualizzazione e de-responsabilizzazione può, infatti, generare o rinforzare comportamenti a rischio, amplificando meccanismi di resistenza al cambiamento.

Nel nostro caso, la delega di responsabilità all'azienda, al capo, al dirigente "ambiente e sicurezza", significa anche favorire l'automatismo di comportamenti scorretti e la de-responsabilizzazione.

«Superare gli stereotipi fra giovani e anziani»

Antonietta Albanese, docente di psicologia sociale dell'Università degli studi di Milano, illustra obiettivi e risultati della ricerca

La ricerca-azione *"Sicurezza nel mondo del lavoro: tra prevenzione e cambiamento"* ha avuto per obiettivo l'individuazione di innovative strategie di prevenzione degli infortuni nel contesto lavorativo aziendale. Ne parliamo con Antonietta Albanese, coordinatrice del Master in Politica ed Economia dell'ambiente dell'Università di Milano e responsabile scientifico della ricerca.

Come si potranno attivare cambiamenti nel campo della prevenzione degli infortuni in contesto lavorativo aziendale?

"Proporre strategie di cambiamento significa indicare **processi di cambiamento**, assunti come propri ed appartenenti al proprio gruppo.

È un percorso lento che richiede momenti di **formazione**, secondo le metodiche più innovative della psicologia sociale e della psicologia del lavoro. Analizzando i dati raccolti dalle interviste, dai focus group e dai gruppi di discussione intergenerazionali effettuati in tre aziende campione si rileva che l'**informazione** e la **formazione** sono considerati i primi elementi per una maggiore responsabilizzazione in ordine alla prevenzione infortuni. Già nel 1990, in qualità di curatrice e autrice del volume *"Ricerca, intervento e formazione in psicologia. Verso modelli sistemici?"* (Milano, ed. F. Angeli) evidenziavo l'indispensabile connessione tra ricerca-formazione e cambiamento.

La ricerca è strumento di aggiornamento e formazione permanente e può sollecitare la sperimentazione di innovative strategie di prevenzione e cambiamento, in contesti aziendali pilota. Anche le differenze comportamentali tra donne e uomini in ordine alla prevenzione degli infortuni in ambiente lavorativo aziendale sollecita riflessioni e induce a nuove sperimentazioni intergenerazionali. I responsabili aziendali delle tre aziende campione si rendono conto che informare significa coinvolgere nel processo formativo i lavoratori: l'informazione è il primo strumento utile per creare cultura della sicurezza".

Quali comportamenti caratterizzano anziani e giovani?

"I **giovani** riconoscono che *"l'azienda li addestra correttamente"* e richiede una forte coerenza alle regole, come ap-

profondirà il dr. Antonio Gusmini *"l'azienda forma e rivolge molta attenzione alla sicurezza"*; confermano che *"ultimamente, è stato fatto davvero molto"*.

"Le aziende sono attente e ci aggiornano, ma a volte ci sono situazioni che rischiano di attivare comportamenti poco compatibili con la sicurezza", riferiscono gli intervistati. Viene riconosciuto un elevato valore anche agli esperti esterni nel processo formativo, soggetti "neutrali" di un percorso di cambiamento.

Anziani e giovani evidenziano la necessità di una **cultura della sicurezza** nel mondo del lavoro. Nel corso delle interviste, affermano più volte che non è ancora presente fra gli operatori una cultura omogenea della sicurezza.

Anziani e giovani concordano nell'indicare come rilevante il rischio di infortunio nelle attività routinarie.

L'utilizzo di "automatismi" nei comportamenti, come risulta dagli studi psicologici, abbassa il livello di vigilanza e rende più rischiosi comportamenti di per sé non gravemente a rischio.

Nelle attività routinarie *"sia il giovane che l'anziano lavoratore fanno troppo affidamento sulle proprie abilità"*, come evidenziano gli intervistati. **Questo elemento rende particolarmente vulnerabili gli anziani, che eseguono ormai automaticamente anche processi potenzialmente pericolosi, non più percepiti come tali.**

Anziani e giovani, ma soprattutto i giovani ritengono importanti, ai fini di un cambiamento dei comportamenti a rischio, **i controlli, le sanzioni, le punizioni**. *La carente interiorizzazione del valore salute e del rispetto della norma richiede, secondo i giovani, sanzioni per chi non rispetta le regole; sono disposti ad essere puniti essi stessi, nel caso in cui disattendano le norme...*

Vorrei evidenziare, inoltre, che i **giovani** sono percepiti dagli anziani come maggiormente sensibili al tema sicurezza, *"più preparati ai DPI, ma più rigidi nell'applicazione"*.

Spesso i giovani entrano in azienda dopo aver frequentato corsi professionalizzanti e sono *"educati"* e *"formati"* alla sicurezza. Pur tuttavia risultano più vulnerabili, soprattutto perché distratti o "assonnati": *"serate fuori casa concluse ad orari poco ortodossi"* (dalle interviste sul campo).

Gli **anziani**, invece, risultano essere poco abituati ad una esecuzione delle procedure "scritte a tavolino" e mal tollerano l'approccio impositivo dei responsabili. Inoltre, l'eccessiva pratica e familiarità con il proprio lavoro pone gli anziani, a volte, in pericolo, perché finiscono con l'assumere comportamenti di minore vigilanza generati da un alto "senso di sicurezza" che induce a soprastimare le proprie capacità e sottovalutare il rischio, come precedentemente accennato".

Quali elementi accomunano anziani e giovani?

"**Anziani e giovani** concordano nel definire la sicurezza un investimento per l'azienda. È ben compreso, cioè, l'interesse aziendale verso una sempre maggiore sicurezza. È compresa anche la duplice natura dell'investimento inteso sia in senso economico sia come garanzia di migliori e più salutari condizioni di lavoro per l'operatore.

La maggior parte degli intervistati, infine, considera importante **il ruolo dell'anziano nella trasmissione di comportamenti "sicuri"**. *L'anziano può insegnare al giovane come utilizzare in sicurezza gli attrezzi; del resto può influenzare nel bene e nel male il giovane!* L'anziano spesso suggerisce comportamenti più corretti al giovane, ma personalmente si sente già sicuro nell'agire; poi comunque "vede" cosa fa il giovane e quindi si mette, almeno teoricamente, in discussione".

Quali prospettive di applicazione della ricerca in futuro?

"Alla luce del lavoro fin qui svolto è utile un ulteriore approfondimento sui comportamenti "a rischio". Si auspicano attività di sperimentazione in Azienda e strategie di formazione per l'evoluzione della *"cultura della sicurezza in azienda"*, secondo le nuove metodologie formative che l'Università degli studi di Milano svolge nell'ambito del Master di II livello con FSE in Politica ed Economia dell'Ambiente (con la partnership anche dell'Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo).

Si individuano nuove figure professionali manageriali per la tematica "ambiente e sicurezza" e si auspica il coinvolgimento dei capi al problema della sicurezza (indipendentemente dal fatto che siano o meno formalmente "preposti" ai sensi della L.626)".

È necessario responsabilizzare ogni lavoratore

Antonio Gusmini, ricercatore, ha realizzato "sul campo" le interviste ai dipendenti. Come sono vissute le disposizioni sulla sicurezza?

"I giovani entrano spesso in azienda dopo aver frequentato corsi professionalizzanti e sono più preparati all'utilizzo dei DPI (dispositivi di protezione individuale); spesso sono più rigidi nell'applicazione delle procedure. Sono, però, anche più vulnerabili a causa di una maggiore distrazione o di un'eccessiva audacia: a volte è la sola prontezza di riflessi del giovane che porta ad evitare incidenti. Gli anziani non condividono la semplice esecuzione di procedure scritte a tavolino e vogliono capirne le logiche; inoltre, secondo gli anziani le regole sono molto cambiate ed il cambiamento è per loro di difficile gestione. I DPI sono, cioè, un obbligo che a volte mette in discussione il loro modo di lavorare e quindi la propria identità professionale. Comunque, se le procedure coincidono con l'esperienza gli anziani non hanno problemi; se invece le procedure si scontrano con l'esperienza, l'anziano vive in uno stato di tensione".

Com'è visto il sistema normativo e di controllo?

"Anziani e giovani ritengono importanti i controlli ed il sistema premi/punizioni, come già chiarito dalla prof.ssa Antonietta Albanese. Gli anziani evidenziano che il controllo è necessario, altrimenti qualcuno tende a rilassarsi, ma tollerano poco gli approcci impositivi in questo ambito. Osservare comportamenti virtuosi da parte dei diversi gruppi di lavoro e soprattutto dei loro responsabili, porta alla condivisione dell'intero impianto, in caso contrario vengono messe in dubbio perfino le singole procedure operative e la loro emanazione".

Nell'approccio intergenerazionale a cosa portano gli scambi di opinione?

"Dell'approccio metodologico intergenerazionale riferirà approfonditamente la prof.ssa Albanese, responsabile scientifico della ricerca.

Io vorrei sottolineare che lo scambio di opinioni ha evidenziato l'importanza del confronto: gli anziani hanno vissuto un periodo in cui la sicurezza era ancora un concetto astratto; vivono i problemi della sicurezza sulla base del buon senso e del confronto con le passate esperienze. I giovani, invece, sono più preparati, portano ventate di nuove idee ed energie, pur fidandosi eccessivamente di procedure e testi formali. Nell'operatività poi il giovane non è molto critico rispetto a ciò

Le tre aziende protagoniste della ricerca

LONZA SpA - Scanzorosciate

Azienda chimica, multinazionale svizzera con tre localizzazioni: Scanzorosciate, Ravenna, San Giovanni Valdarno.

480 dipendenti; 360 legati direttamente al processo produttivo, logistico e di ricerca. Ampi investimenti per lo sviluppo della sicurezza (40% del totale degli investimenti). Alta motivazione e disponibilità alla ricerca-azione.

CARIVAL HoVAL SpA - Grassobbio

Azienda che opera nel settore Metalmeccanico da 40 anni.

Produce radiatori e caldaie per riscaldamento centrale, in stretta relazione con la Casa Madre Svizzera.

71 dipendenti: 19 impiegati, 44 operai, 8 lavoratori part-time.

Nel 2000: certificazione UNI En ISO 9001.

Compagine sociale: di tipo familiare.

In Azienda sono occupati più anziani che giovani.

SOMASCHINI SpA - Trescore Balneario

Azienda metalmeccanica; opera dal 1922 nel settore ingranaggi.

170 dipendenti: 120 operai, 30 capi reparto e addetti al settore logistico, 20 impiegati.

Prestigiose certificazioni relative al sistema della qualità.

Forte motivazione alla ricerca-azione sulle tematiche della sicurezza.

Forte stabilità: personale da molti anni in Azienda, recenti inserimenti di giovani operatori.

che affronta e più facilmente si adatta al comportamento del gruppo di lavoro. In estrema sintesi, pertanto, nella maggior parte dei casi, è l'anziano a definire gli orientamenti operativi".

Cosa si può migliorare ai fini di una più efficace prevenzione degli infortuni e cosa merita ulteriori approfondimenti?

"I giovani riconoscono che le aziende addestrano ormai puntualmente le persone all'operatività ed anche gli anziani sottolineano che negli ultimi anni si è posta molta attenzione verso la sicurezza, grazie anche all'applicazione della L. 626. Non è comunque sufficiente l'utilizzo dei DPI quando questo resta solo un comportamento legato alla consapevolezza di essere controllati e passibili di sanzioni. **Informazione e formazione sono emerse come le fondamenta su cui costruire un efficace sistema di prevenzione. Va**

combattuta anche la semplice idea che l'infortunio è in ogni caso ineluttabile, una parte integrante del lavoro.

Le aziende devono sempre più coinvolgere e responsabilizzare direttamente i lavoratori nello sviluppo di una vera cultura della sicurezza. Una particolare attenzione dovrà emergere, inoltre, in futuro anche verso l'universo delle società esterne che operano nei siti produttivi, spesso percepite, sia dai giovani che dagli anziani, come elementi estranei, distanti, non partecipi alla comunità produttiva. Si delega in questi casi alla sola azienda ed ai suoi preposti il rapporto gestionale riguardante la loro sicurezza. *L'interiorizzazione del valore generale della salute ed il rispetto della norma a sua salvaguardia sono gli obiettivi che le aziende dovranno perseguire, costruendo percorsi che sappiano coinvolgere tutti gli attori presenti localmente".*

Un notiziario più ricco grazie al contributo di tutti

Ricordiamo che Lavoraresicuri, periodico dell'Organismo paritetico provinciale, punta a diventare sempre più uno strumento di confronto e di dialogo nelle aziende. Sono quindi graditi commenti, suggerimenti, segnalazioni di iniziative aziendali, oppure di particolari problemi. Invitiamo in particolare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed i Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione delle aziende industriali a contattare la rivista utilizzando i nostri indirizzi: Lavoraresicuri@virgilio.it, ferdinando.piccinini@cisl.bergamo.it, cicerone@fe-neal.it, marcello.gibellini@bg.lomb.cgil.it, rossana_pecchi@unindustria.bg.it.

La ricerca-azione per "leggere" i cambiamenti

La ricerca-azione - sottolinea la prof.ssa Antonietta Albanese - risale a K. Lewin, principale autore della psicologia sociale, che ha arricchito la ricerca psicosociale con l'osservazione e la sperimentazione, la ricerca sul campo, la ricerca-intervento. Si tratta di un tipo di ricerca che ha per finalità la rilevazione dei dati ai fini di una progettazione del cambiamento. Per meglio chiarire portiamo ad esempio la ricerca svolta da K. Lewin durante l'ultima guerra mondiale per commissione del Ministero dell'Agricoltura degli Stati Uniti sul problema del cambiamento delle abitudini alimentari. Fu svolta in gruppo e coinvolse le massaie: furono analizzate le abitudini di acquisto delle carni (carni bianche/carni rosse) e fu sperimentata la modalità di cambiamento attraverso l'intervento in gruppo. Lewin studiò, cioè, le "forze" che condizionano le scelte alimentari ed analizzò la dinamica della decisione d'acquisto, individuale e di gruppo, nonché le modalità di modifica dell'abitudine di acquisto. K. Lewin favorì il cambiamento di abitudine all'acquisto di carni rosse nelle massaie americane, a favore delle carni bianche, secondo l'orientamento auspicato dal Ministero dell'Agricoltura statunitense nel periodo bellico, attraverso una ricerca-intervento, svolta in piccoli gruppi. Abbiamo applicato questa metodologia di ricerca al tema della sicurezza nel contesto lavorativo aziendale: sono stati analizzati i comportamenti a rischio presenti nel contesto lavorativo aziendale per individuare possibilità di cambiamento di mentalità e di abitudini. La ricerca-azione si è fondata sui principali modelli teorici in psicologia concernenti l'*apprendimento* e il *ri-apprendimento*, la *dinamica intragruppo* e *intergruppo*, la *leadership*, dal momento che strategie di cambiamento in ordine alla prevenzione degli infortuni comprendono l'assunzione di nuove abitudini comportamentali, l'apprendimento di nuove norme e la messa in atto delle stesse.

Il delicato ruolo del ricercatore

L'Action Research - in sintesi - prevede una "diagnosi" del problema, l'individuazione di un percorso-progetto con l'obiettivo del cambiamento e della graduale risoluzione del problema.

L'analisi del problema, nella nostra ricerca, avviene attraverso interviste e colloqui individuali e di gruppo; l'individuazione del percorso-progetto è il risultato di un'elaborazione dei dati da parte dei ricercatori, con feed-back da parte del contesto imprenditoriale e dirigenziale e partecipazione attiva alle ipotesi di cambiamento. Il ruolo del ricercatore, in questa metodo-

logia, è quello di condurre l'intervista-discussione di gruppo, ai fini di un'attenta analisi del problema, con l'obiettivo di un'efficace individuazione di progetti di soluzione. Nella ricerca operai, dirigenti, imprenditori delle tre aziende campione sono stati i principali "attori".

I ricercatori, in questo caso, hanno avuto il compito di sollecitare riflessioni, attivare interazioni e fornire una "guida" alla chiarificazione dei bisogni, all'individuazione dei problemi e delle possibili soluzioni.

I complessi meccanismi del gruppo

Non va dimenticato, però, che i comportamenti percettivo-motori in situazione lavoro nel contesto aziendale sono agiti in situazione di gruppo ed alla presenza di un capo, di un responsabile.

Il gruppo, secondo gli studi psicosociali, è un insieme di persone che interagiscono ed hanno relazioni interpersonali per vari motivi. Ogni gruppo funziona secondo processi comuni e ciascuno fa parte di un gruppo senza rendersi conto delle leggi di funzionamento interno di esso.

Il gruppo è un "sistema di forze"; si distinguono *forze di coesione* e *forze di progresso*: le prime tendono a far restare nel gruppo i suoi componenti; le seconde spingono i componenti del gruppo a realizzare i fini che il gruppo si è posto.

In questa sede è utile ricordare che, secondo Lewin, un gruppo è coeso se è chiaro l'obiettivo da raggiungere, scelto concordemente e accettato da tutti i componenti il gruppo. La divergenza negli scopi, al contrario, è smembramento del gruppo. Inoltre, il buon funzionamento del gruppo dipende dalla comunicazione e dalla buona *circolazione delle informazioni*, favorita dall'interazione tra le persone nel gruppo e dallo stile di gestione delle risorse umane da parte del capo. Non possiamo in questa sede approfondire questi temi; ri-corderemo soltanto che gli studi psicologici sullo *stile di conduzione del gruppo da parte del leader* evidenziano che lo stile democratico, rispetto allo stile autoritario e lassista, è il più efficace ed equilibrante.

Un ultimo aspetto va considerato per chiarire i fondamenti teorici utilizzati nella "rilevazione dati" nel contesto lavorativo aziendale: gli studi psicologici sull'*in-group* e l'*out-group*.

Ogni persona percepisce il proprio gruppo di appartenenza con tratti positivi rispetto all'*out-group* (gruppo altro). L'appartenenza al proprio gruppo, stimato e considerato positivamente, favorisce l'autostima ed il processo d'identità personale e sociale, garantisce la coesione del gruppo con buona realizzazione degli obiettivi e delle progettualità.

In estrema sintesi, il gruppo finisce con il fornire "significato" e valenza alla vita degli individui, per quanto concerne le esperienze all'interno del proprio gruppo (*in-group*) e per quanto concerne i rapporti con chi appartiene ad un gruppo diverso (*out-group*). L'interdipendenza analizzata tra i componenti il gruppo è percepita e chiarita allorché ci si sente parte di un gruppo e si percepiscono gli altri (coloro che non appartengono al gruppo) come *estranei*.

Applicando questi modelli teorici alla nostra ricerca si evidenzia l'importanza di un'analisi delle relazioni intragruppo e intergruppi relativamente al *gruppo giovani* ed al *gruppo anziani* nel contesto aziendale".

L'importanza dell'analisi intergenerazionale e della comunicazione tra generazioni

Un innovativo contributo della ricerca svolta è certamente quello del metodo di *analisi intergenerazionale*: sottogruppi di giovani ed anziani discutono, analizzano, propongono. L'interazione intergenerazionale sollecita il cambiamento ed abbatte lo stereotipo delle categorie di appartenenza.

"In qualità di responsabile scientifico del Laboratorio Incontri Generazionali, gruppo di ricerca dell'Università degli studi di Milano - riferisce la prof.ssa Antonietta Albanese - ho avviato dal 1998 ricerche-sperimentazioni per lo studio della comunicazione tra le generazioni. La sicurezza nel mondo del lavoro è certamente uno dei problemi che richiede una comunicazione tra le generazioni, una trasmissione delle informazioni dagli anziani ai giovani e tra sottogruppi generazionali, una trasmissione della cultura della prevenzione.

Il *metodo intergenerazionale* è risultato particolarmente utile nella fase "diagnostica" della ricerca ed è risultato molto stimolante nella fase di individuazione e progettazione di innovative strategie di prevenzione e cambiamento. Il *focus group intergenerazionale* utilizzato nella ricerca consente a ciascuno di conoscere l'interdipendenza tra sottogruppi e sottocategorie, nel superamento del rigido stereotipo che vede giovani ed anziani separati ed antagonisti.

Recenti ricerche da noi svolte dall'anno accademico 1998-99 ad oggi a livello nazionale ed in un confronto europeo, evidenziano l'utilità della reciproca conoscenza tra gruppi e del raggiungimento di obiettivi comuni, attraverso il superamento dello stereotipo ed il graduale cambiamento di comportamenti inadeguati o inefficaci (A. Albanese, 1999; A. Albanese, S. Pozzi, 2000, 2001; A. Albanese, 2002)".