



# DVR INCLUSIVO

## COME FARLO?

Sicuramente deve essere chiaro l'obiettivo prefissato nel processo di valutazione del rischio.

Sicuramente è necessario avere un approccio diverso dall'impostazione "tradizionale"

Sicuramente è necessario avere disponibilità ad assimilare nozioni e concetti.

Sicuramente dobbiamo avere la disponibilità a "comprendere l'altro".

Inoltre, una minima dose di sensibilità è sicuramente necessaria per non impantanarsi nella palude della scarsa motivazione o insufficiente conoscenza.

Poi: "ascoltare" il proprio corpo e far tesoro della propria esperienza personale e della intima percezione, può aiutare a meglio comprendere. Un esempio;  
raffrontare l'attuale condizione fisica e di salute con la condizione dell'età più giovane, provare a "sentire" le differenze:

Sono un uomo, maschio, adulto, non anziano; in gioventù ho praticato sport di impatto fisico; in gioventù mi sono divertito frequentando scuole e mi sono impegnato in quello che molti della mia generazione hanno creduto giusto. Mi sono diplomato. Mi sono trasferito all'estero e ho vissuto lo "shock culturale" che mi ha riportato "a casa". Ho un figlio, oggi grande. Ho avviato la mia attività professionale prima in forma societaria e poi in autonomia. Mi è rimasto un genitore, vecchio.

Oggi, sono consapevole che la mia massa muscolare si sta riducendo;

Oggi, sono cosciente di essere in una fase di mutamento che potrebbe ridurre la densità ossea; sono a conoscenza che ciò è molto più probabile in una donna mia coetanea;

Oggi, avverto di avere rallentati i miei riflessi e di avere minore facilità dei movimenti; di avere una minore capacità uditiva; di avere una funzionalità respiratoria condizionata da errata abitudine; di avvertire maggiore fatica ad assimilare concetti e nozioni; di fare molta fatica a modificare le abitudini, anche sbagliate.

Oggi osservo una popolazione in maggioranza "brizzolata", con meno giovani rispetto alla mia gioventù.

Oggi comprendo le disparità di trattamento e di condizione della donna per il suo molteplice ruolo.

Oggi sono evidenti le difficoltà di integrazione.

Oggi sono fruibili nuove forme di lavoro.

Sono queste differenze che possono incidere in una valutazione dei rischi?

Chi si cimenta nella valutazione dei rischi, è abituato ad osservare i lavoratori con il fine di proporre misure di prevenzione o protezione (o almeno così dovrebbe fare).

Se provassimo ad osservare i lavoratori, uomo o donna che siano, più o meno giovani, provenienti da Paesi vicini o lontani, con una specifica tipologia di contratto, con una abilità psico-fisica o una limitazione; e provassimo ad osservarli trasferendo sui di essi le sensazioni, le percezioni e le emozioni del nostro vissuto, forse riusciremmo a vedere altri aspetti, fino a ieri non visibili alle nostre capacità.

Certo. Il nostro vissuto è limitato e non adeguato per "vivere complessivamente" la valutazione dei rischi; inoltre, in quanto uomo, riconosco il rapporto silente con il mio corpo/organismo.

Ecco che allora la "curiosità", la volontà di apprendere e la disponibilità a superare i comodi recinti culturali (Etno-centrismo), e con tutti i limiti dati dallo stato di conoscenza delle "cose";

potrebbero permettere di osservare un uomo maschio o una donna femmina in maniera più ampia, considerandone l'età e le relative peculiarità; ma anche la sua cultura di provenienza; considerandone inoltre la condizione occupazionale e anche il suo livello di eventuale diversa abilità.

Non precedendo in tale prospettiva continueremo a fare una valutazione dei rischi neutra. Cioè continueremo ad osservare una figura sfumata che non rappresenta la forza lavoro di oggi.

Ed in tal caso la probabilità di cadere in errore nel nostro incarico professionale risulta molto alta, ed il "danno" atteso sarà di entità variabile in funzione dell'evento accaduto. Non escludendo quindi "danno grave o gravissimo" sia in termini di salute del lavoratore che in termini di tutela dell'azienda, si pensi con facilità di memoria al "231".

Mancheremmo di scienza e di coscienza

Certo. Poi la questione si sposta sulle proposte di misure di prevenzione e protezione (o di contrasto e compensative).

L'esercizio non risulterà agevole, incontrando non poche difficoltà di carattere normativo, cioè esistono norme ma sono disattese (barriere architettoniche, pari opportunità, mobilità sostenibile) e, soprattutto, difficoltà di comprensione o di condivisione con gli interlocutori, siano essi la direzione o i lavoratori o i consulenti o i collaboratori.

E nell'eseguire tale esercizio si dovrà far bene attenzione a non offrire possibilità di manipolazione/discriminazione, sia essa consapevole o inconsapevole.

Certo. Le misure possono essere più facilmente proponibili ad un'Azienda di certe dimensioni la quale, se ha una "sensibilità" al tema, potrà recepirle e farle proprie; anche in funzione della partecipazione dei lavoratori nella scelta delle stesse. Senza una condivisione con i lavoratori sarà molto probabile ottenere sterili risultati.

L'esercizio diviene più gravoso quando dobbiamo rivolgerci a realtà più piccole, che sono la maggioranza. Ma sono possibili, non agevoli; ma possibili. Ad esempio orientandosi con sforzo ad azioni che aggregino gruppi di imprese presenti in un limitato territorio (es. Asilo inter-aziendale, o qualsiasi altra "cosa" inter-aziendale). Sempre che il nostro interlocutore abbia una disponibilità ed una sensibilità agli aspetti. [Confidare sulla conoscenza dei doveri civici o dei principi stabiliti dalla Costituzione, non risulta efficace].

Procedendo in ottica di inclusività, il DVR può rappresentare un contributo per rimuovere o scardinare barriere culturali che generano disuguaglianza e disparità in ambito occupazionale, e non solo. Ambito nel quale si passa, o vi si dedica, una significativa parte del nostro tempo, dove si hanno relazioni sociali le quali sempre più rappresentano la principale occasione di rapporti sociali. Senza dimenticare poi che il luogo di lavoro sarà il luogo dove passeremo buona parte della nostra esistenza, da relazionare anche alla propria condizione economica o bisogni soggettivi.

Alla domanda in testa, la risposta è riposta quindi nella volontà, nella disponibilità e nella sensibilità degli interlocutori, partendo dalla nostra conoscenza trasferita alla nostra coscienza.

Gabriello Palagi

p.s. Con il termine "lavoratori" deve intendersi lavoratrici donne e lavoratori uomini, posti su identico piano e senza alcuna disparità. La locuzione "lavoratori" è utilizzata per sola e mera brevità.