PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6162 di Mercoledì 30 settembre 2026

Ogni favola per la sicurezza è un gioco: ma è vera soltanto a metà

Dal racconto pedagogico all'azione operativa: perché il fascino della favola, da solo, non basta a cambiare un comportamento a rischio, e quali sono i tre passaggi che un formatore non può permettersi di saltare.

Nell' articolo precedente, pubblicato su PuntoSicuro il 14 luglio scorso, avevo sostenuto una tesi che mi sta a cuore: la favola, prima ancora di essere un espediente didattico, è uno strumento millenario capace di abbassare le difese dell'adulto e imprimere nella memoria una morale che nessuna slide riesce a eguagliare. Zac e il fagiolo magico, la rana bollita, il tacchino di Bertrand Russell: personaggi e situazioni che aiutano il lavoratore a riconoscersi senza il disagio di ammettere, in prima persona, di aver sbagliato.

C'è però una canzone, di quelle che si portano dentro da una vita, che mi ha costretto a completare quel ragionamento invece di darlo per chiuso. È "*Ogni favola è un gioco*" di Edoardo Bennato (1983), e il suo verso più noto lo dice con una chiarezza che nessun trattato di andragogia raggiunge: *ogni favola*, canta Bennato, *è "vera soltanto a metà"*.

Ecco il punto che nell'articolo di luglio avevo lasciato sullo sfondo: se la favola è vera solo a metà, chi si occupa di formazione alla sicurezza ha la responsabilità di scrivere l'altra metà. E quell'altra metà non si scrive da sola, né si scrive per il solo fatto di aver raccontato una bella storia o organizzato un gioco accattivante. Si scrive attraverso un metodo. Altrimenti la favola resta favola, il gioco resta gioco, e il lavoratore torna in reparto esattamente come vi era entrato.

Pubblicità

Il primo ostacolo: i '*bias*' che filtrano la realtà, prima ancora della favola

Prima di chiederci se la favola funzioni, dovremmo chiederci attraverso quale filtro la favola viene ascoltata. La mente del discente, giovane o adulto che sia, non è una superficie neutra su cui la narrazione si imprime senza resistenza: ogni discente ha già, di suo, un sistema di scorciatoie e distorsioni sistematiche che gli psicologi cognitivi chiamano '*bias*' [1].

Il ***bias di conferma*** spinge il lavoratore a trattenere della favola solo ciò che già pensava di sapere, scartando la parte scomoda della morale. Il ***bias del senno di poi*** lo illude, una volta ascoltato il racconto del quasi incidente altrui, di essere quello che l'avrebbe previsto fin dall'inizio, la stessa illusione contro cui mette in guardia la teoria del tacchino induttivista di cui ho parlato nell'articolo precedente. L'*effetto ancoraggio* lo lega alla prima informazione ricevuta in aula, spesso la più aneddotica e meno

rilevante. Il ***bias del punto cieco***, infine, gli impedisce di riconoscere che è proprio lui, e non il collega distratto della favola, il soggetto a rischio.

Se il formatore non lavora prima su questi '*bias'*, rendendoli visibili, nominandoli, portando il gruppo a riconoscerli nelle proprie reazioni alla storia appena ascoltata, la favola rischia di scivolare addosso al discente lasciando intatte esattamente le distorsioni che avrebbe dovuto correggere. È il motivo per cui, talvolta, un corso ricco di aneddoti e ben accolto dai partecipanti non produce alcun cambiamento comportamentale misurabile.

Il secondo ostacolo: il 'bias' di non saper tradurre il gioco in realtà

Superato il primo filtro, se ne incontra un secondo, più subdolo perché nasce proprio dal successo apparente della favola o del gioco. Potremmo chiamarlo ***bias di trasferimento analogico***, o illusione di competenza propedeutica: la tendenza a sovrastimare la capacità di un individuo di tradurre spontaneamente, senza guida, la morale di una storia o le regole di un gioco in un comportamento reale sul luogo di lavoro.

Il meccanismo lo conosce bene chi si occupa di didattica: il cosiddetto "*trasferimento lontano*", cioè la capacità di applicare una competenza appresa in un contesto a un contesto del tutto diverso, non è affatto automatico. Il cervello tende a fermarsi alla struttura superficiale del racconto (il lupo, la pianta di fagioli, i dadi del gioco) senza cogliere da solo la struttura profonda che quel racconto vorrebbe insegnare (la prudenza, la gestione del rischio, l'attenzione al segnale debole). E l'adulto che progetta la formazione, proprio perché per lui il collegamento tra metafora e realtà è ovvio, cade a sua volta in un *bias*: presume che sia altrettanto ovvio per chi ascolta.

Giocare a scacchi insegna a giocare a scacchi, non a pianificare una strategia aziendale. Ascoltare la favola della cicala e della formica non trasforma, da sola, un giovane lavoratore in un gestore prudente del proprio rischio. *Il gioco insegna il gioco*: se qualcuno non costruisce, attivamente, il ponte verso la mansione reale, quel ponte resta non costruito.

Perché il "gioco" non basta, in sicurezza

Nella formazione ordinaria questo limite è tollerabile: se il trasferimento non avviene del tutto, si perde un po' di efficacia didattica. Nella sicurezza sul lavoro no: il gioco che non si traduce in realtà lascia il lavoratore esposto esattamente al rischio da cui la formazione avrebbe dovuto proteggerlo.

Tre meccanismi, in particolare, rendono la sicurezza un terreno più insidioso di altri.

Il bias del "contesto protetto". Nel gioco, sbagliare comporta la perdita di punti o la fine della partita; nella realtà comporta l'infortunio. La mente separa nettamente le due conseguenze e non trasferisce automaticamente la prudenza esercitata durante il gioco al rischio concreto del reparto.

L'effetto "gamification fine a se stessa". Il lavoratore si concentra sul vincere la partita o completare il quiz, attivando un atteggiamento competitivo al posto di un atteggiamento attento al rischio: si diverte, ma impara a giocare, non a lavorare in sicurezza.

La distanza semantica delle favole aziendali. Metafore troppo astratte, la squadra di calcio, il viaggio, l'avventura, distolgono l'attenzione proprio dai micro-rischi quotidiani (il DPI non indossato, la distrazione da routine) che la formazione dovrebbe invece mettere a fuoco.

Il modello in tre passaggi: dal gioco alla mansione

Per rompere questi *bias* non basta scegliere favole più belle o giochi più coinvolgenti. Occorre destrutturare ogni attività ludica o narrativa e ricollegarla, in modo esplicito, alla mansione specifica del lavoratore. È qui che si gioca, passatemi il termine, il vero mestiere del formatore, attraverso tre passaggi che considero obbligati.

1. La rottura del frame (debriefing cognitivo)

Subito dopo il gioco o il racconto, il formatore deve interrompere la dimensione ludica e spostare la domanda dal piano della finzione a quello dell'esperienza quotidiana. Non "*chi ha vinto?*", ma: *nel gioco, ignorare un certo segnale vi ha fatto perdere la partita, qual è il segnale che ignorate ogni giorno in reparto pur di fare prima?* L'obiettivo non è commentare la storia, ma spostare il focus dalla vittoria simbolica alla vulnerabilità reale di chi si ha di fronte.

2. L'ancoraggio comportamentale (micro-learning)

La regola estratta dal gioco resta un'astrazione finché non diventa un gesto fisico, immediato e non negoziabile, da compiere sul posto di lavoro. Se il gioco ha insegnato l'importanza della comunicazione tra colleghi, l'ancoraggio reale può essere tanto semplice quanto: *da domani, prima di avviare l'impianto, l'operatore che avvia deve incrociare lo sguardo con il collega e attendere un segnale visivo di conferma*. Piccolo, concreto, verificabile: è proprio la concretezza a fare da ponte tra la morale della favola e l'abitudine da cambiare.

3. La caccia al "near miss" come favola reale

Il terzo passaggio consiste nel sostituire, quando possibile, la favola esterna con la narrazione dei ' *quasi incidenti*' realmente accaduti in azienda. Un episodio del passato, raccontato senza fare nomi, diventa un caso di *'studio vivo'* a cui i lavoratori vengono chiamati a rispondere: *se foste stati voi, in quale preciso istante avreste interrotto la catena di eventi?* Non è più la volpe di Fedro a parlare, ma il collega di reparto, ed è questa vicinanza, più di ogni altra tecnica, a colmare la distanza semantica di cui dicevo sopra: **la favola più efficace, in sicurezza, è quella già accaduta a un metro da noi**.

L'altra metà della favola

Torniamo, per chiudere, a Bennato. *Ogni favola è vera soltanto a metà: la si può vivere tutta in un momento, ma resta una favola, e non la realtà.* Non credo che questo verso vada letto come una condanna dello strumento narrativo nella formazione, anzi lo confermo, in questo, coerente con quanto scrivevo a luglio: *la favola resta insostituibile per abbassare le difese e imprimere la morale nella memoria. Ma proprio perché è vera solo a metà, la responsabilità di chi forma non finisce quando la storia finisce.*

L'altra metà, quella che rende la favola vera davvero e non solo bella da ascoltare, la scrive il formatore. La scrive rompendo il frame subito dopo il gioco, ancorando la regola a un gesto concreto, e sostituendo, quando può, l'invenzione con il *'quasi incidente realmente accaduto'*. Senza questi tre passaggi, il lavoratore esce dall'aula avendo vissuto una bella favola. Con questi tre passaggi, esce avendo cambiato, anche di poco, il modo in cui, domani mattina, guarderà il proprio reparto.

Perché, per tornare alla conclusione dell'articolo di luglio, ogni *lavoratore che torna a casa sano e salvo* resta il solo vero lieto fine che ci interessa scrivere, e quello, a differenza della favola, deve essere vero per intero.

Link al primo articolo "La favola della sicurezza e la formazione moderna".

Ing. Paolo Pieri

---

[1] *Un **bias** (pronunciato bàiës) è un **pregiudizio, un'inclinazione o una distorsione sistematica** del giudizio rispetto a una valutazione oggettiva della realtà. Il termine deriva dal francese antico biais, che significa "obliquo" o "inclinato". Nel linguaggio comune e scientifico, indica la tendenza del cervello umano a creare una propria realtà soggettiva che non corrisponde necessariamente ai fatti reali.*

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.