

Stimoli per l'insegnamento

Suggerimenti e materiale fotocopiabile per il film

# Perché le chioccioline non hanno zampe

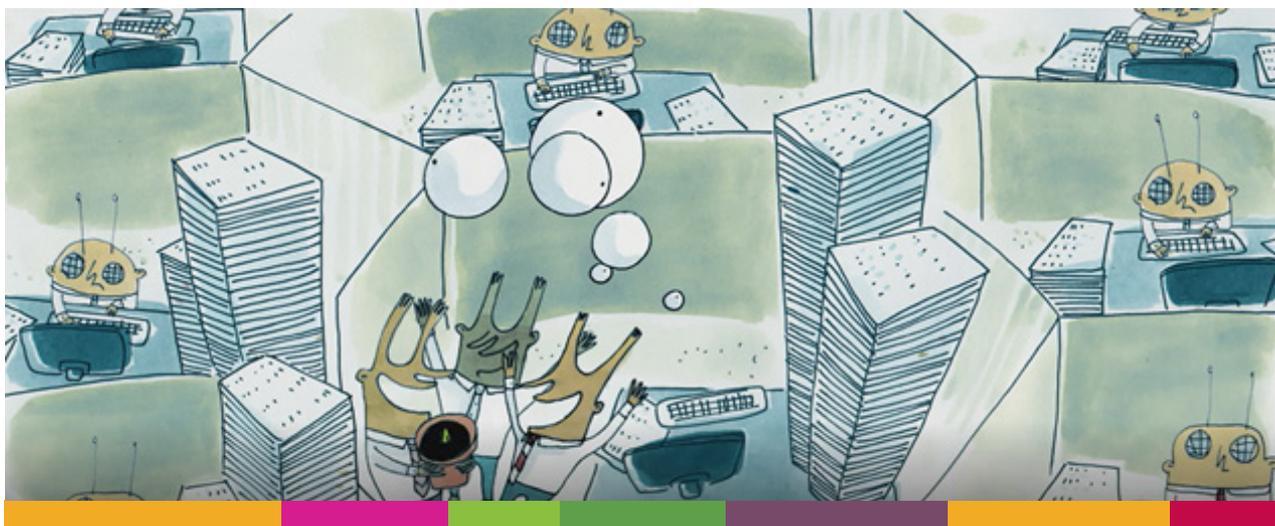
Film d'animazione di Aline Höchli

Durata 10 minuti

Età consigliata da 8 anni

Temi lavoro, economia, discriminazione, pari opportunità

Livello scolastico sec. II, scuola professionale



Script: Aline Höchli

Produzione: Cinéma Copain Ltd liab Co, SRF Schweizer Radio und Fernsehen, Marcel Derek Ramsay

Anno di produzione: 2019

Animazione: Aline Höchli, Helen Woolston

Taglio: Derek Ramsay

Musica: Thomas Schranz, Samuel Schranz

Lingue: senza parole

## INDICE

---

Contenuto	3
Realizzazione del film	3
Informazioni generali	3
Altri link	6
Riferimento all'ESS	7
Pertinenza per le allieve e gli allievi	7
Riferimento al piano di studio	7
Obiettivi d'apprendimento	8
Contesti operativi	8
Durata	8
Svolgimento	8
Scheda di lavoro 1: modello delle dimensioni	11
Scheda di lavoro 2A: OSS 10 – situazione iniziale	12
Scheda di lavoro 2B: capire l'OSS 10	13
Scheda di lavoro 3a: guida alla risoluzione dei problemi	14
Scheda di lavoro 3b: la mia soluzione	15
Scheda di lavoro 4: cultura aziendale	16

## Contenuto

Le chioccioline lavorano in una grande azienda gestita dagli insetti. Rispetto alle api, le loro colleghe, le chioccioline sono più socievoli e si muovono lentamente. Oltre ad essere nettamente meno produttive, si dedicano ai loro interessi personali anche durante l'orario di lavoro. Un incescoso incidente causato dalle chioccioline obbliga i superiori a dover intervenire. Ma come si è potuti arrivare a tanto?

## Realizzazione del film

Il film può essere visto a più riprese perché propone un ampio ventaglio di temi di rilevanza sociale, economica o ecologica, che trattano quindi diverse problematiche. Il film si rivolge a diversi gruppi destinatari e a varie fasce d'età.

## Messaggio

Il film d'animazione senza parole "Perché le chioccioline non hanno zampe" lascia molto spazio all'interpretazione. Si possono riprendere e approfondire diversi temi come la pressione per il rendimento sul lavoro, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, le aspettative della società e la riflessione sui valori. L'attenzione si focalizza sulla diversità nella società e sui conflitti che ne derivano, che nel film non vengono chiariti in modo definitivo.

Nel film, si attribuisce un ruolo negativo alle chioccioline perché queste ultime non sono in grado di apportare alcun contributo utile all'azienda e si sottraggono ai compiti affidati loro. In singole scene sono però presentate come creature gentili, ottimiste e con molti tratti caratteriali positivi. Il film non prende quindi chiaramente posizione nei confronti del lavoro delle chioccioline.

## Immagine

Per colorare il disegno animato si è scelto l'acquerello. Questo stile permette di sfumare scientemente le informazioni sullo sfondo e quindi di inserire ancora più dettagli in primo piano, senza sovraccaricare il contenuto informativo dell'immagine globale. L'attenzione si focalizza sulle azioni delle chioccioline e delle api, mentre tutti gli altri personaggi e oggetti appaiono sfocati.

## Suono ed estetica

Nella scena iniziale del film si vede una chiocciolina inserire una musicassetta in un mangiastri e premere il pulsante di riproduzione. Si sente poi un'allegria canzoncina indiana cantata da bambini. Il brano intitolato "Humpty Dumpty", ispirato all'omonima illustrazione di John Tenniel (1871), fa parte della colonna sonora del film indiano "Tumhaare Bina", uscito nel 1982.

Il suono con gli strumenti musicali indiani ricorda gli anni '70 del secolo scorso, aspetto sottolineato anche dalla scelta dei colori dati alle immagini del film. La musica è sempre presente nelle scene in cui le chioccioline si godono il loro tempo libero. Durante l'orario di lavoro, si sentono invece i rumori della vita quotidiana o il ronzio delle api.

## Informazioni generali

### *Informazioni di fondo specifiche al film, estratte da un'intervista <sup>1</sup>*

In un'intervista in merito al suo cortometraggio, la regista Aline Höchli spiega che associa le chioccioline a ricordi d'infanzia negativi e le descrive come "creature indesiderate" o "disgustose". Cita per esempio le lumache senza guscio, che sono più spesso cacciate e mangiate

<sup>1</sup> Desbiolles, Maryline (2020): Selbstportrait Aline Höchli, Arte. <https://www.arte.tv/de/videos/101008-000-A/selbstportrait-aline-hoechli/>

dai nemici rispetto a quelle con un guscio sul dorso, ossia le chioccioline. “A questi animaletti si attribuisce piuttosto il ruolo di parassiti per via del loro aspetto.”, dichiara Aline Höchli. Le caratteristiche negative attribuite alle chioccioline costituiscono la base della storia. Le chioccioline sono presentate come antieroiine e interpretano quindi il ruolo principale.

Secondo Aline Höchli, il mondo del lavoro non è il tema dominante del film, bensì costituisce un’ambientazione adatta per mostrare la diversità della società. Così facendo, la regista si focalizza sul significato dell’essere straniero o diverso e affronta le domande seguenti: quali conflitti possono sorgere quando si è diversi? E cosa succede se non c’è una soluzione a questi conflitti? In quest’ambito, le strutture autoritarie svolgono un ruolo importante: chi decide su chi? Quando le persone sono tutte su un piano di parità? Come ci si comporta allora? E come si fa a decidere quando si è uguali?

La regista esplora l’idea delle strutture di potere all’interno della società e analizza i vari fattori che influenzano gli attori. Oltre a supportare la scoperta di correlazioni rilevanti per il sistema e la società, il confronto multiprospettico favorisce anche la discussione e la riflessione critica sul proprio punto di vista nella società.

Nel film, le api e le chioccioline hanno un’efficienza lavorativa diversa. Questo porta a tensioni tra i dipendenti e anche tra i superiori. Nell’omonima proposta didattica “**Perché le chioccioline non hanno zampe**” per il 2° ciclo, non ci si focalizza sulla sostenibilità aziendale, bensì ci si concentra sui vari modi di lavorare dei dipendenti.

## **Informazioni di fondo**

### *Termine “sostenibile” (stimolo, 1ª parte)*

Già 300 anni fa, si è capito che l’essere umano è responsabile dello sfruttamento delle risorse naturali. Nel lontano 1713, Carl von Carlowitz<sup>2</sup> mette in evidenza la correlazione tra l’eccessiva deforestazione e l’uso del legno come risorsa. Evoca inoltre la necessità di avere un equilibrio tra lo sfruttamento e la rigenerazione di una risorsa. Nello suo libro “*Sylvicultura oeconomica*”, Carlowitz usa il termine sostenibile, oggi inteso come “esistente” o “duraturo”. La silvicoltura sostenibile non è praticata prima del XIX secolo e questo termine, successivamente tradotto in altre lingue, è interpretato in modo diverso. Mentre il termine tedesco “Nachhalt” (nel senso di un bene da lasciare in eredità alle future generazioni) ha un fondamento ecologico, il suo corrispondente in francese (soutenir) rispettivamente in italiano (sostenere) si riferisce alla “produzione sostenibile” di beni e sottolinea quindi la dimensione economica. Il termine tedesco “nachhaltig” è tradotto in inglese con “sustainable” (sostenibile) ed è equiparato al concetto di “duraturo”, ossia che dura nel tempo. Nel 1987 viene pubblicato il Rapporto Brundtland<sup>3</sup>, che crea un concetto unitario e internazionale di sostenibilità. L’idea centrale è quella di soddisfare le esigenze delle generazioni presenti e future.

### *Cos’è lo sviluppo sostenibile?*

Per orientare e attuare l’idea di sostenibilità, l’Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) ha creato un documento (Agenda 2030) che definisce 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) vincolanti a livello internazionale. Questi obiettivi costituiscono un importante documento di discussione e concezione per il mondo scientifico, la società civile o anche gli ambienti che prendono le decisioni politiche ed economiche.

Alla Conferenza dell’ONU di Rio del 1992, la Svizzera si è impegnata a precisare e ad attuare una politica di sviluppo sostenibile a livello nazionale e internazionale. Per orientarsi, si attiene ai 17 OSS (**serie di video di presentazione**), anche se questi obiettivi vanno ponderati

<sup>2</sup> [https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/nachhaltigkeit\\_i\\_d\\_forstwirtschaft\\_1725.htm](https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/nachhaltigkeit_i_d_forstwirtschaft_1725.htm)

<sup>3</sup> Definizione secondo la Commissione mondiale sull’ambiente e lo sviluppo („Commissione Brundtland“). United Nations (1987): Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future.

in modo molto diverso. In Svizzera, per esempio, l'accesso all'acqua potabile è un problema meno urgente che in altri paesi. Per contro, obiettivi come la promozione dell'istruzione o la riduzione della povertà sono prioritari. L'attuazione concreta di questi obiettivi implica la negoziazione di questioni sociali, ecologiche ed economiche.



Le aziende dovrebbero assumersi la responsabilità perché sono coinvolte in tutte le questioni e le esigenze sociali e ricevono quindi un'attenzione speciale. Questi obiettivi fondamentali sono spiegati<sup>4</sup> più in dettaglio negli OSS da 8 a 12.

*Perché è importante rendere un'impresa più sostenibile? (stimolo, 2a parte)*

Il mondo del lavoro fornisce un contributo importante alla configurazione di un mondo sostenibile ed equo. A tale fine occorre rispettare e salvaguardare i limiti di carico ecologici realizzando obiettivi prestazionali economici e contributi sociali in modo solidale e responsabile. Le aziende contribuiscono alla creazione di valore e danno. Esercitano quindi un grande influsso sulle condizioni di lavoro, sul comportamento dei consumatori e sul consumo di risorse<sup>5</sup>. A volte, però, le aziende sono anche soggette a influenze e sfide esterne come per esempio la penuria d'acqua a livello locale, la perdita di biodiversità e superfici di terreno, l'impiego di pesticidi e sostanze chimiche, il rispetto degli standard sociali nei paesi di produzione, la legittimità delle attività commerciali, ecc. I fattori d'influenza esterni e interni di un'azienda devono perciò essere analizzati, così come i propri concetti e le proprie missioni aziendali devono essere messi in discussione con spirito critico e ripensati.

Per capire il concetto di sostenibilità aziendale, si può guardare il video "**Little Green Bags: Was ist echte unternehmerische Nachhaltigkeit?**" (video in tedesco: nelle impostazioni attivare i sottotitoli automatici in italiano).

Secondo il concetto di sostenibilità aziendale, il cosiddetto "business as usual" (la normale attività lavorativa) si focalizza principalmente sulle questioni economiche, come la massimizzazione del profitto. Quest'ultima è spesso correlata a condizioni lavorative inique a livello locale e globale e a uno sfruttamento non sostenibile delle risorse. Se le questioni e i problemi ecologici, economici e sociali sono inclusi nelle decisioni aziendali, si parla allora di "sostenibilità aziendale (SA)". La fornitura di prodotti e servizi aziendali in base ai principi di sostenibilità può essere suddivisa in 3 categorie qualitative<sup>6</sup>:

- **Sostenibilità aziendale 1.0:**  
Si coinvolgono gli attori in modo mirato e si valutano i rapporti di potere/i fattori d'influenza --> Quali attori possono contribuire a un'attuazione più sostenibile? Come possiamo migliorarci a livello finanziario e sociale? --> Miglioramento dell'immagine
- **Sostenibilità aziendale 2.0:**  
Oltre a quanto contemplato nella SA1.0, qui si considera anche la creazione di valore tridimensionale --> Come possiamo ridurre le conseguenze negative dell'economia (impronta socio-ecologica)? A livello organizzativo, quali strutture aziendali possono essere adattate/modificate? --> Cambiare il modello imprenditoriale

4 I 17 obiettivi di sviluppo sostenibile: <https://www.education21.ch/it/17-oss>.

5 Anche qui si affrontano nuovamente le dimensioni di sostenibilità della società, dell'economia e dell'ecologia.

6 Dyllick, T. (2015). Die Suche nach Nachhaltigkeit. In: Neue Zürcher Zeitung, del 16.12.2015, pag. 29.

- **Sostenibilità aziendale 3.0:**  
Contrariamente a quanto considerato nelle SA1.0 e SA2.0, la SA3.0 non verte sull'ottimizzazione del sistema economico esistente. Qui si tratta invece di ripensare le strutture sociali e che si sono fossilizzate. In questo caso, per la prima volta l'azienda non è al centro dell'interesse, bensì ci si focalizza sulla società nel suo insieme. --> Quali presupposti si devono creare per...? Cambiare la cultura aziendale ed eventualmente modificare anche la politica aziendale. --> Cambiare la cultura aziendale ed eventualmente modificare anche la politica aziendale

Da un riorientamento concettuale come quello illustrato nella SA3.0, possono nascere nuove opportunità:

- I processi lavorativi possono essere ripensati e riorganizzati. Le risorse finanziarie e temporali possono essere ridotte.
- Un'accurata analisi della catena di approvvigionamento e del valore può contribuire a diminuire il rischio.
- Nascono nuovi prodotti, prestazioni di servizio, modelli di lavoro che conducono ad innovazioni.
- Le idee e i modelli imprenditoriali di successo possono affermarsi come esempi da seguire e dare così più risalto all'azienda.
- Nuovi paradigmi di pensiero, nuovi prodotti e prestazioni di servizio possono indurre la società ad adottare forme di consumo più sostenibili.

#### Altri link

- Sito web (in francese/tedesco) la Boussole de Durabilité: esempi pratici, autocontrollo per proposte di ottimizzazione, diritti lavorativi e sociali e molti altri consigli per gli aspetti della sostenibilità. <https://kmu.kompass-nachhaltigkeit.ch/fr/>
- L'ESS nella formazione professionale: le basi dell'ESS, esempi di pratiche, idee per l'insegnamento, consulenza, ecc. [www.education21.ch/it/formazione-professionale/home](http://www.education21.ch/it/formazione-professionale/home)
- L'ESS nei piani di studio: [www.education21.ch/it/ess-e-piani-di-studio#edu21-tab2](http://www.education21.ch/it/ess-e-piani-di-studio#edu21-tab2)
- Diversi filmati (evento online) su "Lo sviluppo sostenibile nella formazione professionale": [www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/formazione-professionale-di-base/sviluppo-sostenibile/online-veranstaltung.html](http://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/formazione-professionale-di-base/sviluppo-sostenibile/online-veranstaltung.html)

## STIMOLO DIDATTICO

### Riferimento all'ESS

Dimensioni	Competenze*	Principi*
<ul style="list-style-type: none"><li>- Società (attese, stile di vita)</li><li>- Economia (lavoro, prestazione, catene del valore)</li><li>- Ecologia (chioccioline, api, piante)</li><li>- Spazio (catene di approvvigionamento, effetti a livello locale e globale)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pensare in modo sistemico</li><li>- Pensare e agire in modo anticipatorio</li><li>- Pensare in modo critico e costruttivo</li><li>- Assumersi la propria responsabilità e utilizzare i vari margini di manovra esistenti</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Partecipazione e responsabilizzazione</li><li>- Pensare in modo sistemico</li><li>- Riflettere sui valori e orientare all'azione</li><li>- Pensare in modo anticipatorio</li></ul>

\*si riferiscono allo schema delle competenze e dei principi di *éducation21*

### Pertinenza per le allieve e gli allievi

Ogni posto di lavoro ha bisogno di essere ottimizzato. In fatto di sviluppo sostenibile, le aree problematiche possono riferirsi alle seguenti dimensioni della sostenibilità:

- sociale (p. es. condizioni di lavoro, coesione del team);
- ecologica (p. es. ridurre le risorse fisiche, rendere più efficienti le vie di trasporto);
- economica (p. es. riconsigliare la catena del valore, creare prodotti innovativi, analizzare i modelli di consumo);
- spaziale (p. es. catene di approvvigionamento, trasporti, coltivazione, stoccaggio).

Il pensiero creativo e quello critico-costruttivo dei dipendenti possono contribuire progressivamente all'ulteriore sviluppo dell'azienda e ad una gestione più sostenibile delle risorse.

Grazie alla responsabilizzazione e a concrete opzioni d'intervento, i giovani imparano ad assumersi la responsabilità per la società nel suo insieme e quindi a partecipare attivamente alla costruzione del futuro.

### Riferimento al piano di studio

ESS nella formazione professionale di base

- Identità e socializzazione: confronto tematico con gli aspetti dello sviluppo sostenibile (ad es. salute, diversità, democrazia e diritti dell'uomo).
- Economia: spunti relativi ai contenuti (ad es. consumo, commercio, scarsità delle risorse, dipendenze globali).
- Ecologia: trattazione di argomenti come impiego delle risorse naturali, analisi degli sviluppi globali, effetti degli interventi dell'uomo sulla natura, consumo e mobilità; messa in relazione delle conoscenze di più discipline scientifiche; confronto con le sfide ecologiche globali e i corrispondenti approcci risolutivi, consentire alle persone in formazione di valutare le sfide nell'ottica di uno sviluppo sostenibile.

ESS nel PQ d'insegnamento per la maturità professionale

- Economia e diritto: confronto con la responsabilità sociale d'impresa, con l'importanza degli strumenti d'incentivazione economica per un'economia sostenibile nonché con gli effetti della globalizzazione.

Lo sviluppo sostenibile nella formazione professionale

A tale fine esiste una **guida** che funge da modello per lo sviluppo dei piani di studio per l'insegnamento della cultura generale (ABU) e per la scuola di maturità professionale (SMP). Questa guida contiene preziose informazioni di base per strutturare l'azienda in modo più sostenibile. I modelli e gli approcci sono documentati con esempi specifici.

## Obiettivi d'apprendimento

Gli allievi sono in grado di ...

- ...mettere una situazione concreta in relazione con uno o più OSS.
- ...affrontare una questione socialmente rilevante riguardante un'azienda e metterla in relazione con tutte le dimensioni della sostenibilità.
- ...elaborare una proposta di ottimizzazione orientata alla sostenibilità per una specifica azienda.

## Contesti operativi

- Percepire il mondo: parlarne, abbozzare, formulare.
- Scoprire il mondo: documentare, fare ricerche, cercare informazioni.
- Orientarsi nel mondo: catalogare le informazioni in base ai punti di vista, fare analogie, elaborare leggi e collocarle in un contesto.
- Agire nel mondo: comunicare, presentare.

## Durata

4-6 lezioni

## Svolgimento

1ª parte: cosa sono gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS)? (1-2 lezioni)		
Sequenza	Contenuto	Materiale
<b>Entrata in materia</b>		
Preparazione Sensibilizzazione Attivazione delle conoscenze pregresse	<p><b>Dimensioni della sostenibilità (10-30 min.)</b></p> <p>Domanda introduttiva: cosa significa "sostenibile"? In plenaria, trovare sinonimi ed esempi che spiegano il termine.</p> <p>Discutere la SdL 1 (modello delle dimensioni) lavorando a coppie e inserire i termini nel modello.</p> <p><i>Nota: più si discute in modo differenziato sui contenuti dei termini, più è probabile che siano inseriti in un'intersezione e più la visione diventa "sostenibile".</i></p> <p>Segue poi uno scambio con un'altra coppia per riprendere altre prospettive e idee.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esempio: perché avete inserito il termine "superficie in affitto" nella dimensione "ambiente"?</li> <li>• Esempio: che idee vi sono venute in mente riflettendo al termine "creazione del valore"?</li> <li>• Dove ritroviamo assegnazioni molto simili/differenti?</li> <li>• Quali altri termini avete annotato?</li> </ul>	<p>Cfr. commento insegnante</p> <p>SdL 1</p> <p>Visualizzare le domande (beamer, lavagna...).</p>
<b>Parte principale</b>		
Confronto con la domanda chiave  Preparazione  Acquisizione delle conoscenze	<p><b>OSS 10 (30 min.)</b></p> <p>Domanda relativa alle conoscenze pregresse: cosa sono gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) Domanda chiave: a cosa ci servono gli OSS?</p> <p>In una breve introduzione, l'insegnante spiega cosa sono gli OSS e da dove vengono.</p> <p>Formare i gruppi.</p> <p>Lavoro di gruppo: scoprire cosa s'intende con l'OSS 10.2. Usare il collegamento indicato sulla SdL 2B o altre fonti d'informazione per la ricerca. Obiettivo: adattare l'OSS 10.2 a problematiche simili nella propria azienda.</p> <p><i>La SdL 2A può servire da promemoria.</i></p>	<p>Cfr. commento insegnante</p> <p>Definire autonomamente la dimensione dei gruppi</p> <p>SdL 2B</p>

Conclusione		
Trasferimento Rispondere alla domanda chiave	<p><b>Breve presentazione (10 min.)</b> Presentare i contenuti della discussione del gruppo e le possibili soluzioni a cui si è riflettuto (ca. 1 minuto). Obiettivo: far capire la dimensione sociale della sostenibilità.</p> <p><b>Rispondere alla domanda chiave (5 min.)</b> • A cosa ci servono gli OSS? Obiettivo: riconoscere che gli obiettivi internazionali mirano a migliorare il benessere della società nel suo insieme e che la loro attuazione è vincolante a tutti i livelli territoriali e organizzativi.</p>	
2ª parte: ottimizzazione della sostenibilità nella mia azienda (2-4 lezioni)		
Sequenza	Contenuto	Materiale
Entrata in materia		
Preparazione	<p><b>Riferimenti al mondo del lavoro (5 min.)</b> Ripercorrere le SdL 1 e 2 --&gt; Diventare consapevoli della responsabilità di una sostenibilità aziendale.</p>	
Confronto con la domanda chiave	<p><b>Integrare il film: 1a parte (20 min.)</b> Domanda chiave: quali disuguaglianze sociali emergono chiaramente in questo film?</p>	Film: 1ª parte
Preparazione	<p>Il film mostra un'azienda con dipendenti dagli interessi e dalle esigenze diversi.</p> <p>Guardare il film. Fermarlo al minuto 5'16 (dopo i molti divieti).</p>	
Acquisizione delle cono- scenze e interconnes- sioni	<p>In plenaria parlare delle molteplici problematiche sociali illustrate nel film. Esempi: soddisfazione sul lavoro, pari opportunità, accessibilità, condizioni di lavoro, funzioni, ecc.</p>	Ev. SdL 1 come aiuto
Sviluppo della visione e tra- sferimento	<p>L'insegnante sceglie una delle problematiche citate e tratta la rilevanza sociale e l'importanza di trovare una soluzione al problema. La SdL 3a viene ripassata velocemente a voce usando questo esempio.</p>	SdL 3a come promemoria per l'insegnante
Parte principale		
	<p>Brainstorming</p> <p>Gli allievi prendono la SdL 1, riflettono al problema che vogliono affrontare nella propria azienda e segnano questo termine o ne annotano uno nuovo se non ne hanno già uno.</p> <p>Opzione: riunire le idee in plenaria.</p>	SdL 1, SdL 2
Sviluppo della visione	<p><b>Elaborare una propria opzione d'intervento (30-90 min.)</b> Guardare la SdL 3a (guida alla risoluzione dei problemi).</p>	SdL 3a sul beamer o sul retro della SdL 3b
Trasferimento	<p>Agli allievi viene consegnata la SdL 3b (La mia soluzione) per aggiungergli delle note. L'insegnante indica agli allievi di annotare possibilmente esempi concreti/frasi concrete. Si deve seguire la successione data.</p> <p>Consiglio: il link sulla SdL 3a (guida) contiene domande utili ed esempi specifici.</p> <p>Suggerimento: durante l'elaborazione è opportuno pianificare spazi/tempi in cui gli allievi potranno parlare tra di loro della loro soluzione e ricevere feedback/altra idee e riflessioni.</p>	SdL 3b
<p>Inserimento: "Come posso procedere strategicamente, in modo che i miei desideri si realizzino?" </p>		

Interconnessione	<p><b>Identificare la cultura aziendale – film: 2a parte (20 min.)</b> Avvicinamento al film Come/dove le chioccioline potrebbero aver espresso i loro desideri? Discutere le possibilità in plenaria.</p> <p>L'insegnante fa notare agli allievi che in molte aziende non esiste ancora un'adeguata cultura del feedback o piattaforme per gli scambi o sulle quali esprimere i propri desideri.</p> <p>Guardare l'intero film o continuare a guardarlo a partire dal punto in cui ci si è fermati (minuto 5'16) senza assegnare alcun compito.</p> <p>SdL 4 (cultura aziendale): discutere le domande da 1 a 5 lavorando a coppie o in gruppo. Scambio in plenaria.</p>	<p>Film: 2a parte</p> <p>SdL 4</p>
Rispondere alla domanda chiave Trasferimento	<p><b>Come può la mia idea essere realizzata e imposta? (40 min.)</b> Analizzare le domande 6-8 sulla SdL 4 in relazione alla propria azienda e annotarle sulla SdL 3b.</p>	<p> SdL 4, SdL 3b</p>
<b>Conclusione</b>		
Trasferimento	<p><b>Presentazione della soluzione al problema (2 varianti)</b> 1° obiettivo (realizzazione reale): gli allievi preparano un rapporto / una proposta per la propria azienda che si rivolge al/ai superiore/i.  2° obiettivo (realizzazione virtuale): gli allievi elaborano una presentazione (orale o scritta) per presentare la soluzione concreta alla classe.  Titolo del film: "Perché le chioccioline non hanno zampe". Discutere, raccogliere idee.</p>	<p>Cfr. commento insegnante</p>

## Impressum

### Stimoli per l'insegnamento – Suggerimenti didattici per il film "Perché le chioccioline non hanno zampe"

**Autrice:** Angela Thomasius | **Redazione:** Angela Thomasius, Lucia Reinert

**Traduzione e adattamento in italiano:** Annie Schirrmeister, Roger Welti

**Concetto grafico:** pooldesign.ch | **Layout:** Isabelle Steinhäuslin

**Copyright:** éducation21, Berna 2022

**Informazioni:** éducation21, Monbijoustr. 31, 3011 Berna, Tel +41 91 785 00 21

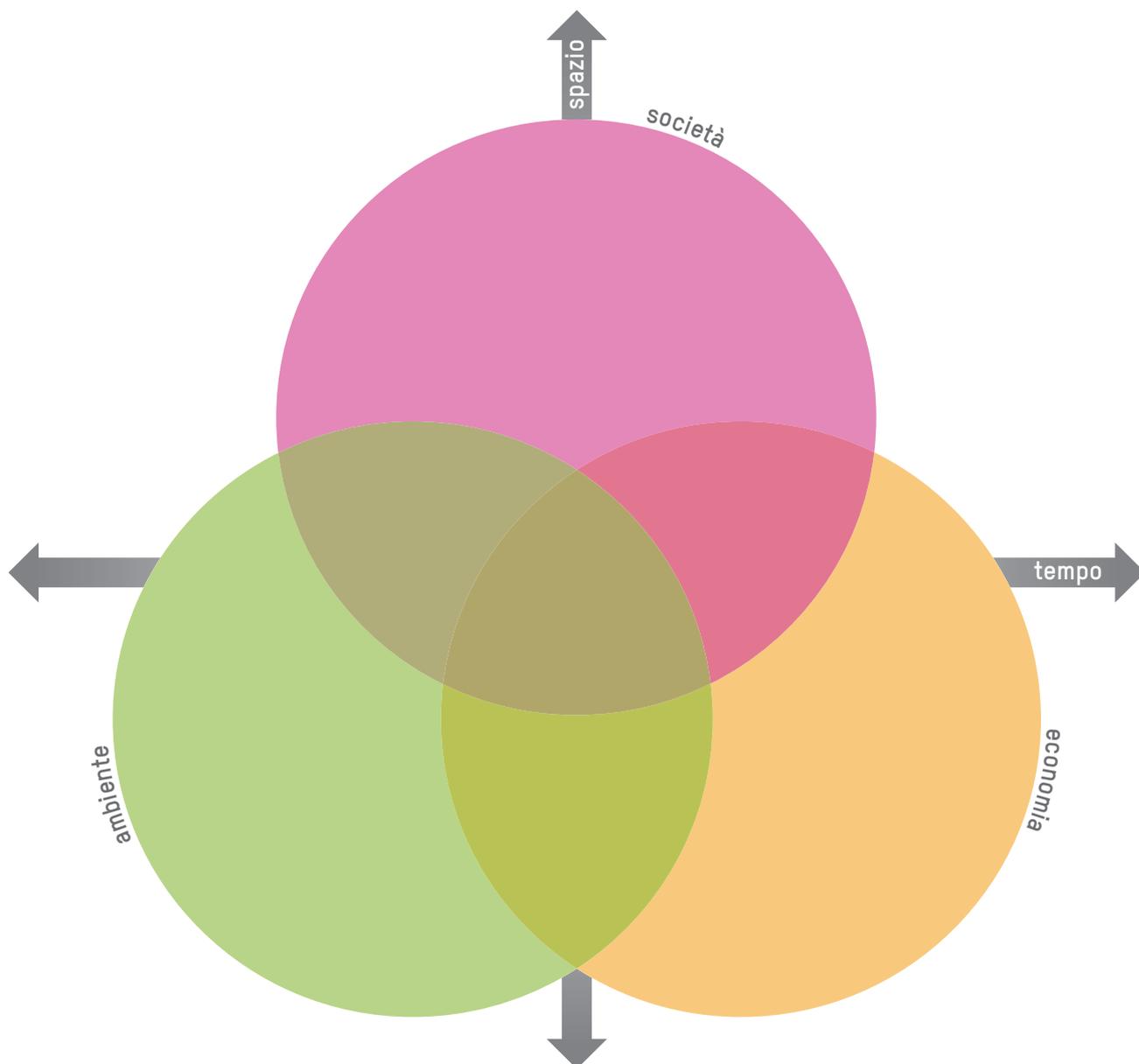
**éducation21** La Fondazione éducation21 coordina e promuove l'educazione allo sviluppo sostenibile (ESS) in Svizzera. Su mandato della Conferenza dei direttori cantonali dell'educazione, della Confederazione e delle istituzioni private, funge da centro di competenza nazionale per la scuola dell'obbligo e secondaria II. [www.education21.ch](http://www.education21.ch) | Facebook, Twitter: education21ch, #e21ch

## SCHEDA DI LAVORO 1: MODELLO DELLE DIMENSIONI

Dove vanno inseriti i seguenti termini?

- Condizioni di lavoro
  - Mobilità
  - Carta
  - Strumenti
  - Formazione continua
  - Catene di approvvigionamento
  - Rifiuti
  - ...
- Pari opportunità
  - Superficie in affitto
  - Elettricità
  - Prodotto
  - Prestazioni di servizio
  - Creazione del valore
  - Salute
  - ...

\*Non è possibile effettuare una chiara assegnazione!



**BEFORE COVID-19**

**INCOME INEQUALITY WAS FALLING IN SOME COUNTRIES**



**GINI INDEX FELL IN 38 OUT OF 84 COUNTRIES (2010-2017)**

THE GINI INDEX MEASURES INCOME INEQUALITY AND RANGES FROM 0 TO 100, WHERE 0 INDICATES THAT INCOME IS SHARED EQUALLY AMONG ALL PEOPLE, AND

**COVID-19 IMPLICATIONS**

**THE MOST VULNERABLE GROUPS ARE BEING HIT HARDEST BY THE PANDEMIC**



**GLOBAL RECESSION COULD SQUEEZE DEVELOPMENT AID TO DEVELOPING COUNTRIES**



RESOURCE FLOWS FOR DEVELOPMENT



**54%** OF COUNTRIES WITH DATA HAVE A COMPREHENSIVE SET OF MIGRATION POLICIES

Link al Video OSS10:

[www.eda.admin.ch/agenda2030/it/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung/ziel-10-ungleichheit-innerhalb-von-und-zwischen-staaten.html](http://www.eda.admin.ch/agenda2030/it/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung/ziel-10-ungleichheit-innerhalb-von-und-zwischen-staaten.html)



OSS 10.2:

Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.

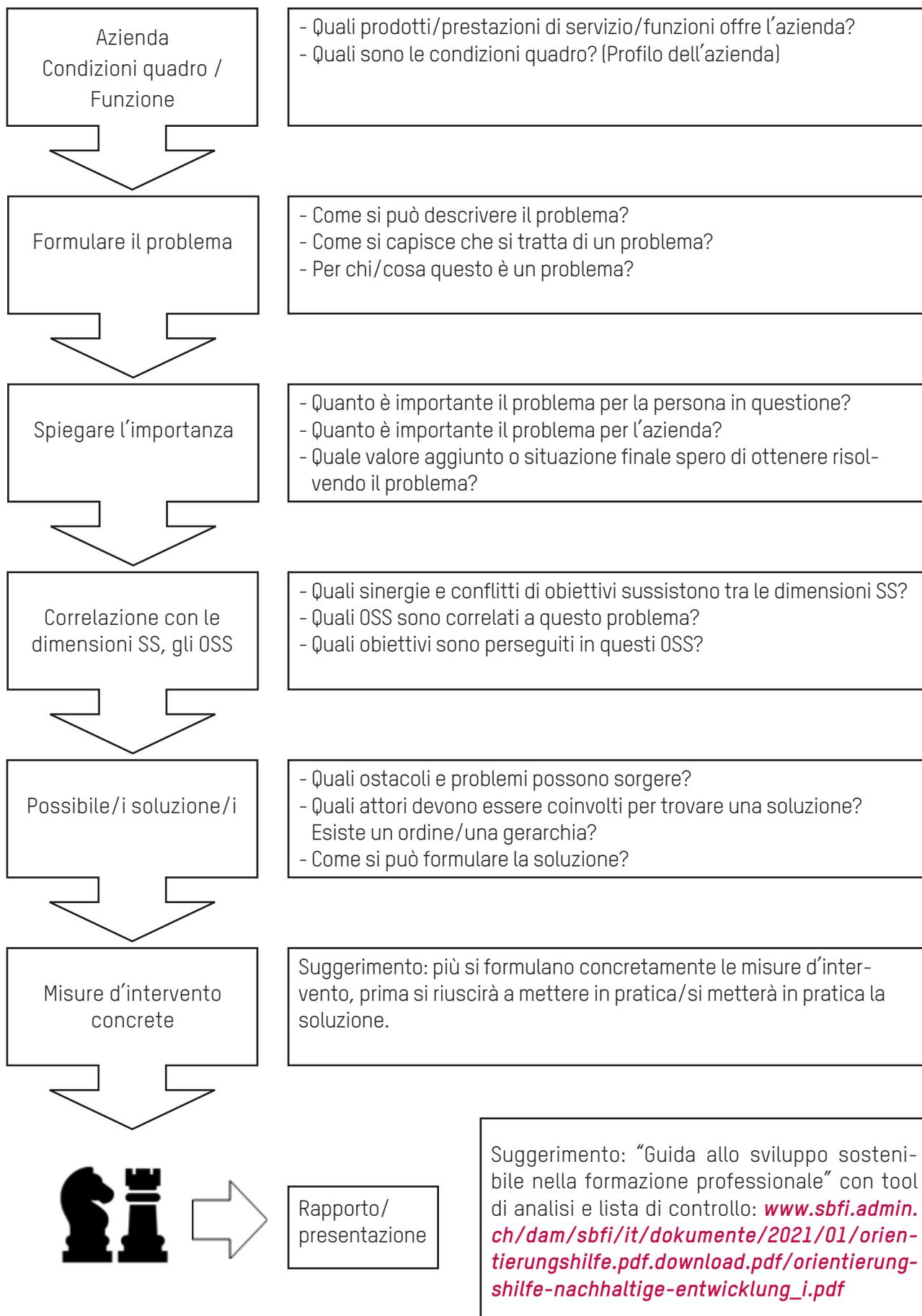
Quali esempi o situazioni ti vengono in mente in relazione all'OSS 10.2?

Nella tua azienda, quali desideri e problemi ci sono in relazione alle "disuguaglianze"?

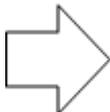
Come si potrebbe risolvere il problema?

Link per approfondimenti contenutistici: [www.eda.admin.ch/agenda2030/it/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung/ziel-10-ungleichheit-innerhalb-von-und-zwischen-staaten.html](http://www.eda.admin.ch/agenda2030/it/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung/ziel-10-ungleichheit-innerhalb-von-und-zwischen-staaten.html)

## SCHEDA DI LAVORO 3A: GUIDA ALLA RISOLUZIONE DEI PROBLEMI



## SCHEDA DI LAVORO 3B: LA MIA SOLUZIONE

Azienda Condizioni quadro / Funzione	
Formulare il problema	
Spiegare l'importanza	
Correlazione con le dimensioni SS, gli OSS	
Possibile/i soluzione/i	
Misure d'intervento concrete	
 	Rapporto/ presentazione

## SCHEDA DI LAVORO 4: CULTURA AZIENDALE

---

Domande specifiche sul film

1. Quando i dipendenti dovrebbero/devono chiedere aiuto?
2. Come si potrebbero motivare le chioccioline a svolgere il loro lavoro?
3. Quali effetti e conseguenze emergono in seguito al licenziamento?
4. Cosa possono imparare gli insetti dalla situazione? La prossima volta, quali punti dovrebbero sin da subito chiarire per migliorare la situazione?
5. Cosa possono imparare le chioccioline dalla situazione? La prossima volta, quali punti dovrebbero sin da subito chiarire per migliorare la situazione?



Domande di approfondimento riguardanti la propria azienda

6. Come reagiscono le persone agli errori commessi nell'azienda in cui lavori? Cosa si dovrebbe fare per avere una cultura dell'errore positiva?
7. Quale piattaforma / Quali possibilità di scambio sono messe a disposizione per discutere i problemi e i desideri?
8. Quali argomenti e approcci sono più convincenti per mettere in pratica idee? Quali non lo sono? Perché?