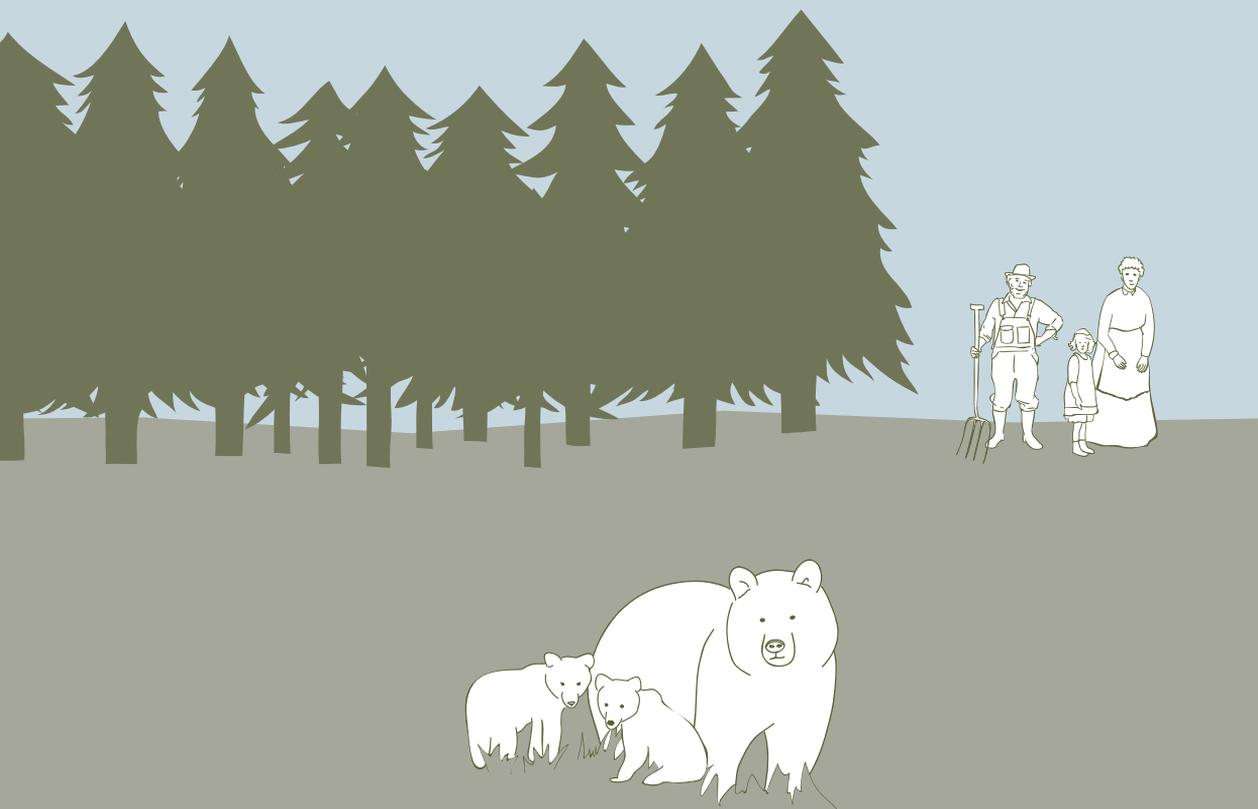


# Guida per la gestione dei conflitti tra l'uomo e i grandi carnivori

Strategie e consigli per  
comunicare e collaborare efficacemente  
con le comunità

di Seth M. Wilson



LIFE  
DINALP  
BEAR



LIFE13 NAT/SI/000550

## **Collaboratori**

Ivan Albertini, Fabio Angeli, Daniele Asson, Matej Avsec, Tiziano Bagatoli, Miran Bartol, Matej Bartol, Paolo Benedek, Mauro Benvenuti, Tomaž Berce, Elizabeth Bradley, Natalia Bragalanti, Roberto Calvetti, Rok Černe, Sandro Cicuttini, Dario De Martin, Umberto Fattori, Marcia Festa, David Grlj, Claudio Groff, Dario Hipolito, Djuro Huber, Klemen Jerina, Boštjan Jež, James J. Jonkel, Marko Jonozovič, Irena Kavčič, Felix Knauer, Aleš Kresevič, Peter Krma, Miha Krofel, Josip Kusak, Aleksandra Majić Skrbinšek, Urša Marinko, Paolo Molinari, Anja Molinari, Tanja Musil, Gregory Neudecker, Luca Pedrotti, Georg Rauer, Slaven Reljić, Andrej Sila, Matija Stergar, Alberto Stoffella, Adriano Stringari, Gabriele Vettori, Marko Vilfan, Bojan Vivoda e Walter Vuerion

## **Citazione consigliata**

Wilson, S.M. 2016. Guida per la gestione dei conflitti tra l'uomo e i grandi carnivori: Strategie e consigli per comunicare e collaborare efficacemente con le comunità. Servizio Foreste Sloveno – Progetto LIFE DINAR BEAR, Lubiana, Slovenia. 60 pp.

## **Ringraziamenti**

Ringrazio sentitamente tutti i collaboratori al progetto LIFE DINALP BEAR che mi hanno invitato a partecipare a quest'opera. Sono onorato di far parte di questa partnership ampia e ambiziosa che mira a migliorare la coesistenza tra umani e carnivori in Europa. Desidero ringraziare in particolar modo Marko Jonozovič, Rok Černe, Klemen Jerina, Miha Krofel, Aleksandra Majić Skrbinšek, Urša Marinko e Paolo Molinari per i consigli e le idee nelle prime fasi concettuali di sviluppo della presente guida. Ringrazio C. Ellis per i commenti e gli editoriali che sono stati di grande ausilio nelle prime versioni della presente guida. Un ringraziamento speciale ai mentori Greg Neudecker, Jim Stone, David Mannix e Denny Iverson per tutto l'aiuto offerto in questi anni. Ringrazio caldamente anche Jamie Jonkel e Liz Bradley del Dipartimento per la pesca, la fauna selvatica e i parchi – due dei migliori ambasciatori della fauna selvatica con i quali ho avuto il privilegio di lavorare. Ai proprietari dei terreni, delle fattorie e tutti i partner che hanno preso parte al Blackfoot Challenge rendendosi mentori e insegnanti inestimabili.

Sentiti ringraziamenti a Susan Clark, Denise Clark, Maggie Schilling, Jennifer Jellen, e Peyton Griffin, nonché al Comitato direttivo della Northern Rockies Conservation Cooperative (NRCC) per tutto il supporto fornito durante gli anni. A tutti voi va la mia più sincera gratitudine.

Dedico un ringraziamento speciale alla Bunting Family Foundation, alla Trust for Mutual Understanding e alla Pumpkin Hill Foundation per il generoso supporto che ha reso possibile la realizzazione di questo progetto in Slovenia.

## Prefazione



Non é facile scrivere una guida che aiuti gli specialisti di organizzazioni, agenzie ed enti pubblici competenti nella gestione dei conflitti uomo-carnivori. È richiesta una profonda competenza scientifica della biologia dei carnivori e della gestione dei conflitti umani, oltre a una buona dose di intuito che può venire solo dall'esperienza maturata sul campo. Sulla base della mia lunga esperienza come manager della fauna selvatica e ricercatore di orsi bruni posso dire che Seth Wilson ha fatto un lavoro straordinario. Anche se il suo obiettivo era quello di aiutare e mettere in rete gli operatori di campo in Slovenia, Croazia, Italia, e Austria, questa guida è applicabile ovunque. Va oltre il miglioramento della comunicazione professionale con le persone colpite dai carnivori e dai danni che provocano, raccomandando anche strategie generali per migliorare la collaborazione tra queste persone e le agenzie e organizzazioni, incoraggiando un approccio proattivo per la conservazione dei carnivori. Consiglio vivamente questo libro e spero che le versioni adattate alle condizioni locali possano essere tradotte e messe a disposizione di professionisti nella gestione dei conflitti uomo-carnivori in tutto il mondo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jon Swenson'.

Jon Swenson, Ph.D.

Professore di Ecologia e Gestione delle Risorse Naturali

Università norvegese di Scienze della vita

Ås, Norway

30 marzo 2016

# Sommario

Ringraziamenti .....	3
Premessa .....	8
Scopi .....	8
A chi si rivolge la guida .....	8
Approccio .....	8
Termini .....	9

## CAPITOLO 1

### **Opportunità e responsabilità, Operatori orso e Team d'intervento .....**

**10**

Introduzione .....	10
Opportunità di rappresentare il Paese, enti e professioni .....	10
Lavorare per le generazioni future .....	12
Lavorare per gli interessi pubblici piuttosto che gli interessi specifici .....	12
Lavorare per la fiducia pubblica .....	14
Un esempio dalla Slovenia .....	14
Un esempio dalla Croazia .....	15
Usate saggiamente le vostre competenze .....	15
L'onestà è l'unica via da seguire .....	16
La gestione efficace del conflitto tra umani e carnivori è sistematica e scientifica ..	16
La prevenzione del conflitto con i carnivori dovrebbe rappresentare un obiettivo a lungo termine .....	19
Coinvolgimento delle comunità locali .....	20

## CAPITOLO 2

### **Consigli pratici di comunicazione per affrontare il conflitto umani-carnivori .....**

**22**

Introduzione .....	22
Dare subito un'impressione positiva .....	22
Ascoltare attivamente: trovare la comprensione .....	24
Discutere di argomenti importanti per la popolazione locale .....	26
Tutte le conversazioni sono importanti .....	26

Incontrarsi anche dopo la riunione .....	27
Gli errori come opportunità e l'importanza delle scuse .....	27
Aneddoti e incomprensioni .....	28
Conversazioni durante gli accertamenti dei danni o dei responsi sui contenziosi ...	30
Intervista con l'esperto per il Nord America: Elizabeth Bradley .....	32
Intervista con l'esperto per il Nord America: James J. Jonkel .....	33
Mantenere la calma durante le conversazioni .....	34
Quando è il momento di premere "pausa" .....	35
Accettare le critiche .....	36
Creare opportunità per parlare di carnivori in situazioni non conflittuali .....	37

## CAPITOLO 3

### **Strategie generali e consigli pratici per lavorare efficacemente con le comunità e affrontare il conflitto umani-carnivori .....**

**38**

Introduzione .....	38
L'importanza della coordinamento delle risorse, del decidere, della scienza e dei valori dei soggetti coinvolti .....	38
L'importanza del contesto ecologico e sociale .....	40
Comunità di luogo e di interesse: euristica per definire i valori nel conflitto umani-carnivori .....	42
Sviluppo del processo decisionale .....	43
Sviluppo della comprensione comune del problema .....	45
Non ignorare i conflitti sociali impliciti .....	47
Sviluppo degli obiettivi comuni .....	47
L'importanza della gamma di prototipi per l'implementazione del progetto .....	48
L'importanza della partnership .....	51
Impegno per un approccio sostenibile a lungo termine .....	52

Conclusioni .....	53
Materiale bibliografico .....	54
Finanziamento della guida .....	58
Supporto aggiuntivo .....	58

## Premessa

L'obiettivo del presente manuale è offrire strategie e consigli pratici per attuare una comunicazione efficace e instaurare una collaborazione con le comunità, per gestire al meglio i conflitti con i grandi carnivori. La presente opera è nata nell'ambito del progetto LIFE DINALP BEAR, con l'intento di sensibilizzare l'opinione pubblica sui grandi carnivori fornendo materiali didattici per gli operatori coinvolti in casi di conflitti tra umani e orsi.

Questa guida si concentra sulla riduzione dei conflitti con gli orsi bruni (*Ursus arctos*), ma prende in considerazione anche i lupi (*Canis lupus*) dal momento che questi due grandi carnivori sono stati avvistati in varie regioni in Slovenia, Croazia, Austria e Italia. Gli operatori orso e le squadre d'intervento slovene, croate, italiane e austriache sono spesso chiamate ad agire a causa di conflitti e danni provocati da entrambe le specie. Gli strumenti e le tecniche di gestione dei conflitti sono diversi per orsi e lupi, mentre le strategie di interazione con le comunità consigliate in questo manuale sono valide per entrambe le specie.

## Scopi

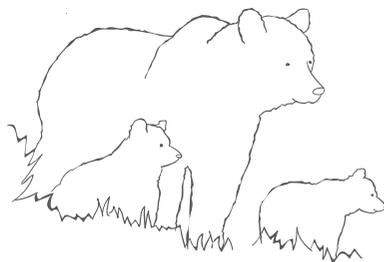
Lo scopo fondamentale della presente guida è fornire agli operatori orso sloveni, croati, italiani e austriaci, nonché ai team di intervento e altri partner, informazioni utili e pratiche che possano aiutare a migliorare le loro abilità professionali di comunicazione. Un altro scopo ugualmente importante è fornire le strategie generali per una collaborazione significativa con gli abitanti che convivono con i grandi carnivori nei quattro paesi coinvolti nel progetto LIFE DINALP BEAR. Il terzo scopo della presente guida è stimolare un approccio proattivo e preventivo per la conservazione dei carnivori, che sia utile agli interessi comuni. Tutte le raccomandazioni specifiche e le strategie riportate nella presente guida riflettono l'intento e la prospettiva succitata.

## A chi si rivolge la guida

La presente guida è dedicata principalmente agli operatori orso sloveni, croati, italiani e austriaci, nonché ai membri dei team d'intervento che lavorano a contatto con agricoltori, cacciatori, proprietari terrieri e la popolazione in generale. La guida è dedicata anche a tutti i partner coinvolti nel progetto LIFE DINALP BEAR che partecipano all'approfondita ricerca sui carnivori, sulla conservazione della loro specie e la gestione nei quattro paesi partner. Altre organizzazioni non governative, persone e funzionari di governo potranno trovare utili e interessanti varie parti del manuale.

## Approccio

La presente guida è stata realizzata anche grazie ai dati ed al supporto forniti dagli operatori orso e dai team d'intervento sloveni, croati, italiani e austriaci. Altri rappresentanti individuali dell'Ente forestale sloveno, del Servizio Foreste e fauna della Provincia autonoma di Trento – Italia, dell'Università di Lubiana, dell'Università di Zagabria e della Facoltà di medicina veterinaria di Vienna hanno contribuito con preziose idee, hanno proposto messaggi specifici da includere nel Capitolo 1., nonché hanno offerto raccomandazioni generali da includere nella guida.



Nel periodo da settembre a novembre 2015 sono state organizzate tre sessioni d'ascolto per piccoli gruppi in Slovenia, Croazia e Italia, durante le quali quarantun partecipanti hanno discusso il contenuto della presente guida. Hanno contribuito alla realizzazione dell'evento gli operatori orso, i membri dei team d'intervento e i collaboratori esterni al progetto LIFE DINALP BEAR. Sono state effettuate diverse conversazioni singole e colloqui con altri nove partner progettuali per contribuire alla riuscita di questa impresa. L'approccio sopra descritto è stato deciso in uno spirito di collaborazione e con la speranza di rendere la pubblicazione utile e interessante agli operatori orso, ai membri dei team di intervento e ai collaboratori del progetto LIFE DINALP BEAR.

## Termini

L'intera guida al conflitto umani-carnivori tende a individuare i danni e gli eventi indesiderati che coinvolgono i grandi carnivori, gli orsi in particolare.

La presente guida si attiene generalmente ai termini dell'IUCN/SSC (Unione internazionale per la conservazione della natura/Commissione per la sopravvivenza delle specie), ovvero del Gruppo specializzato per gli orsi, in particolar modo nella descrizione del conflitto tra umani e orsi. Il team di esperti nel settore lo definisce nel seguente modo:

- **Danno o invasione indesiderata della proprietà da parte degli orsi.**
- **Minaccia alla proprietà umana.**
- **Lesioni effettivamente inflitte alle persone.**
- **Minaccia alla sicurezza dell'uomo.**

I conflitti e gli incidenti con gli orsi possono sfociare in attitudini e percezioni negative da parte dell'uomo, che possono condurre a rappresaglie contro questi animali. I conflitti con gli orsi e altri grandi carnivori possono avere impatti economici diretti e indiretti con persone, comunità e le loro tradizioni culturali.

La presente guida, inoltre, usa il termine istituzione come un riferimento generale per le organizzazioni governative, ministeriali, agenzie quasi-governative e agenzie dai quattro paesi coinvolti nel progetto LIFE DINALP BEAR.

## Opportunità e responsabilità, Operatori orso e Team d'intervento

### Introduzione

Il Capitolo 1 contiene messaggi specifici destinati agli operatori orso e ai membri di team d'intervento che vanno presi in considerazione durante il lavoro quotidiano sul campo. All'inizio del capitolo ci si focalizza sull'idea che la posizione degli operatori orso e dei membri dei team d'intervento offre un'opportunità unica e speciale per rendere un servizio al paese, alla popolazione, nonché partecipare alle soluzioni per la gestione dei grandi carnivori e la loro preservazione sul suolo europeo. Assieme a questa opportunità ci si assume anche la responsabilità di lavorare per il beneficio degli interessi comuni e di applicare saggiamente il sapere e le conoscenze.

Nella parte centrale del Capitolo 1 evidenzia che il conflitto tra umani e carnivori dovrebbe essere capito e alleviato in modo sistematico e scientifico. Il presente capitolo offre uno schema specifico per identificare i processi chiave che danno vita al ciclo del conflitto tra umani e carnivori.

Le parti finali di questo capitolo enfatizzano l'approccio preventivo e proattivo al conflitto tra umani e carnivori, che rappresenta una strategia a lungo termine intelligente da seguire in modo specifico durante il lavoro con le comunità locali, componente critica nella ricerca della coesistenza sostenibile con i grandi carnivori.

### Opportunità di rappresentare il Paese, Enti e professioni

L'opportunità di rappresentare il proprio Paese attraverso i governi e istituzioni locali o nazionali rappresenta un onore. Ciò richiede una condotta professionale e un senso di responsabilità nei confronti delle comunità nelle quali si opera e delle persone che vi hanno incaricato di salvaguardare i grandi carnivori nell'interesse delle generazioni presenti e future.

#### Rappresentare il proprio Paese

Per molti paesi la presenza di orsi e lupi è motivo di orgoglio nazionale, fa parte delle tradizioni culturali ed è indicatore di un ambiente equilibrato e ben amministrato. È importante



ricordare che rappresentate questa eredità storica, la diversità di valori e le svariate tradizioni che hanno consentito ai carnivori di resistere e sopravvivere nei vostri rispettivi paesi. Il vostro lavoro rappresenta un'opportunità per mantenere una componente importante della biodiversità nel mondo.

#### Rappresentare il proprio ente e la professione

I vari enti e professioni direttamente coinvolti o associati alla gestione dei grandi carnivori in Slovenia, Croazia, Italia e Austria sono estensioni pubbliche dei rispettivi Paesi. Ciò significa che avete la possibilità di lavorare per il bene comune.

Il vostro lavoro e la vostra condotta dovrebbero riflettere sempre la fiducia pubblica che vi ha consentito di ricoprire la vostra posizione. La popolazione confida nella vostra azione in conformità agli standard etici più alti. L'aver l'occasione di servire un concittadino dovrebbe essere una questione di orgoglio personale. La vostra condotta professionale, il comportamento e la competenza determinano la percezione pubblica del vostro Paese, dell'Ente e della vostra professione (ad es. guardia forestale, veterinario, biologo). Osservate sempre il codice di condotta del vostro Ente o professionale.

In alcuni casi vi potreste trovare in disaccordo con le politiche o le azioni di gestione dei vostri Enti. Durante il lavoro nel settore pubblico sarà molto importante mantenere una posizione obiettiva e imparziale sugli argomenti e tenere per sé le proprie opinioni. Ad esempio potreste non concordare con le azioni per aumentare o ridurre la popolazione degli orsi o la loro densità di popolazione. La vostra opinione personale a riguardo va trattenuta e vi dovete sforzare di essere rappresentanti obiettivi ed imparziali del vostro Ente, applicando le migliori informazioni scientifiche per svolgere la vostra professione. Evitate di discutere con i media le vostre opinioni personali riguardanti la politica di gestione, tranne quando venite autorizzati a farlo.

#### PUNTI CHIAVE

- Il pubblico assume che agirete in conformità agli standard etici più alti.
- Siate orgogliosi di rappresentare il vostro Paese, l'Ente governativo e la professione.
- Rispettate il vostro codice di condotta professionale.
- Anche quando siete in disaccordo con alcune politiche o azioni di gestione degli Enti che rappresentate è molto importante mantenere una posizione obiettiva e imparziale durante il lavoro nel settore pubblico.
- Basate la vostra pratica professionale sulle migliori informazioni scientifiche reperibili.
- Evitate di discutere con la stampa o i media le vostre opinioni personali sulla politica di gestione, tranne quando appositamente autorizzati.



## Lavorare per le generazioni future

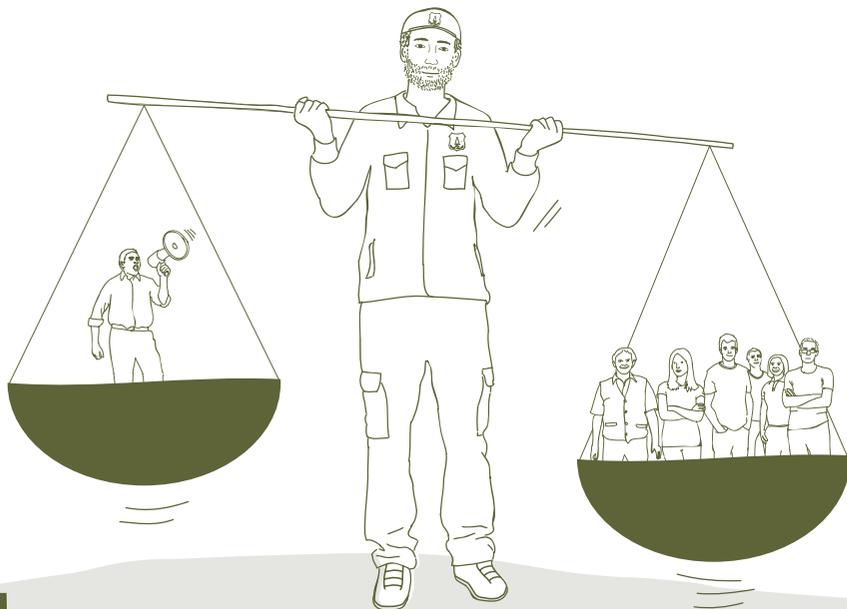
Il vostro lavoro si misura con l'eredità della fauna che si tramanda alle generazioni future. Come svolgete il vostro lavoro oggi è importante per il domani. La vostra eredità aiuterà o ostacolerà chi vi succederà. Ricordate che gli operatori orso e i membri dei team di intervento saranno vivranno nelle comunità nelle quali sarete chiamati ad intervenire. Non verrà dimenticato il modo nel quale opererete. Date il meglio di voi per lasciare un'impressione positiva sul vostro operato, tanto da esser ben accolto anche dalle prossime generazioni. L'obbiettivo è inoltre lasciare un progetto di gestione che sia finanziariamente sostenibile anche nel futuro.

### PUNTI CHIAVE

- Non scordatevi di pensare alle generazioni future.
- Il vostro operato verrà ricordato.
- Lasciate un'impressione positiva sul vostro Ente e professione.
- Lasciate un progetto sostenibile.

## Lavorare per gli interessi pubblici piuttosto che per interessi specifici

Come rappresentanti del vostro Ente governativo godete di un determinato livello di autorità decisionale. Ricordatevi che a questa autorità si abbina anche la responsabilità di agire in maniera giusta ed imparziale – per rappresentare gli interessi comuni (Clark 2002).



Prendete in considerazione che le persone che hanno subito conflitti ripetuti o intensi con i carnivori non rappresentano generalmente l'opinione pubblica sugli orsi e sui lupi. Spesso una minoranza che protesta può esprimere percezioni negative su orsi e lupi e possono essere rappresentati nei media in maniera sproporzionata. I servizi giornalistici sui conflitti con i carnivori possono presentare i fatti in maniera altamente selettiva, sensazionalistica, possono drammatizzare o semplificare eventi con ripercussioni negative sulla percezione dei carnivori (Houston 2009).

Tenete conto che le storie e le "leggende" che non corrispondono a verità possono svilupparsi da una minoranza che protesta e possono essere considerati come fatti. Tali "leggende" possono divenire influenti e durature quando provengono da membri rispettati nella comunità. Considerate che le minoranze che protestano possono generare storie che caratterizzano "l'individuo come vittima" e il "governo, le organizzazioni forestali o non governative come soggetti negativi", ponendo l'accento sulla colpevolizzazione piuttosto che sulla ricerca di un dialogo costruttivo e di una soluzione. Ricordatevi che le opinioni, le storie e le "leggende" diffuse dagli individui che sono in conflitto cronico con i carnivori non rappresentano necessariamente l'opinione pubblica generale sui carnivori.

Alcuni individui e organizzazioni non governative, invece, possono promuovere punti di vista altamente favorevoli agli orsi e ai lupi, nonché richiedere la stretta protezione di tutti gli individui oppure promuovere l'utilizzo di tecniche non letali per risolvere i conflitti. Il carattere misantropo della gente e le condizioni umane possono prevalere in alcuni casi tra chi si concentra sulla correzione dei rapporti incrinati con la natura salvando singoli orsi e lupi.

Ricordatevi che le "leggende" sono semplici storie che possono avere pochi riferimenti con la realtà e mirano principalmente ad amplificare le percezioni individuali. Le storie divulgate per interessi specifici non vanno sottovalutate per la loro capacità di formare l'opinione pubblica e influenzare le persone inducendole a modificare determinate pratiche che possono ridurre i conflitti.

### PUNTI CHIAVE

- Le minoranze che protestano non necessariamente rappresentano l'opinione pubblica generale.
- La stampa può essere influenzata sia dalle storie positive che quelle negative riguardanti i carnivori.
- Le storie o le "leggende" possono influenzare l'opinione pubblica sui carnivori.
- Ricordatevi di rappresentare e considerare gli interessi pubblici e non quelli specifici.

## Lavorare per la fiducia pubblica

Un'altra responsabilità che ci si assume rappresentano il pubblico interesse è l'impiego saggio dei fondi pubblici. È importante che le richieste di indennizzo siano valutate scientificamente, in modo corretto o obiettivo. La compensazione monetaria deve riflettere il giusto valore di mercato. Si tratta non solo di un uso responsabile dei fondi pubblici, ma anche di un modo per determinare la reputazione di imparzialità e contribuire a minimizzare l'abuso dei sistemi di indennizzo in generale.

### PUNTI CHIAVE

- Le richieste di indennizzo devono riflettere il valore reale di mercato.
- La stima coerente e giusta delle richieste di indennizzo creerà una reputazione positiva e minimizzerà l'abuso dei sistemi di indennizzo in generale.



### UN ESEMPIO DALLA SLOVENIA

*In Slovenia gli indennizzi per danni ingenti causati dai carnivori vengono elargiti dallo stato che attinge i mezzi dai fondi pubblici. Stabilire i listini dei valori è fondamentale per stabilire i valori più alti per i danni causati dalle perdite di bestiame, alveari, raccolti, incidenti stradali, danni alle strutture e ai frutteti. I valori massimi del listino possono spesso superare il valore di mercato (ad es. le pecore) e i rimborsi vengono solitamente elargiti per gli importi massimi. Sebbene gli indennizzi possano essere versati per un importo inferiore a quello massimo del listino, ciò succede raramente (Ivana Leskovar, Ministero dell'ambiente e della pianificazione territoriale della Repubblica di Slovenia – Agenzia per l'ambiente della RS, dati inediti).*



*Questa politica enfatizza i compensi piuttosto che la prevenzione. Gli allevatori di pecore possono essere riluttanti all'idea di fare degli investimenti personali per la prevenzione fino a quando gli indennizzi sono superiori al valore di mercato. Gli operatori orso sono indotti a stimare le richieste di indennizzo nel valore massimo, in quanto non esiste norma scritta o una linea guida che stabilisca diversamente.*

*Gli operatori orso sono dunque incitati a fare il possibile affinché le richieste non superino i valori di mercato. Ciò potrebbe stimolare gli allevatori di pecore ad investire nella prevenzione e dissociarsi dal sistema incentrato sulla compensazione.*

### UN ESEMPIO DALLA CROAZIA

*In Croazia l'indennizzo per i danni causati dagli orsi viene versato privatamente dall'Associazione venatoria croata o tramite aziende statali subordinate all'autorità nel settore (Huber 2008, Huber e altri 2008). Senza l'impiego dei fondi statali i compensi complessivi si limiterebbero alla soluzione positiva di poche richieste minori, viste i fondi limitati dei cacciatori.*

*I cacciatori che si occupano degli orsi cercano di incrementare i propri fondi organizzando battute di caccia ai trofei di orsi e impiegandone parte per soddisfare le richieste di indennizzo (Knott e altri 2014). Gli agricoltori locali danno meno enfasi alla compensazione e fanno modesti investimenti nel miglioramento dei recinti e altri metodi di prevenzione per ridurre il rischio di danni ai raccolti e perdite di bestiame causati dagli orsi.*



### Usate saggiamente le vostre competenze

In veste di esperti godete la fiducia della gente che confida nel vostro sapere, nell'esperienza e nelle capacità. Questa fiducia rende determinata anche un determinato livello di potere. Questo potere può però causare nelle persone anche diffidenza nei confronti della vostra autorità e del vostro messaggio. La gente, inoltre, può essere attivamente sospettosa nei confronti delle istituzioni governative per svariati motivi che non hanno nulla a che vedere con i carnivori.

È molto importante come scegliete di rappresentare voi stessi e di divulgare la vostra conoscenza. Il modo nel quale affrontate la gente può avere un effetto profondo sul rispetto che vi guadagnate, sulla decisione della gente di accettare i vostri consigli tecnici, nonché sul successo nello stabilire una relazione produttiva e professionale con le persone coinvolte.

Se esprimete arroganza e disdegno per le prospettive del conflitto tra umani e carnivori, è probabile che incontrerete resistenza negli individui e nelle comunità, e sarete meno efficaci. È di cruciale importanza usare il vostro sapere in maniera positiva e riconoscere che il conflitto tra umani e carnivori è dinamico e complesso. L'essere aperti ad apprendere di più sulle condizioni ecologiche e sociali che portano al conflitto vi permetterà di modificare i vostri sforzi e di essere un buon manager adattabile (Bormann e altri 1999).

Un altro aspetto importante è avere umiltà di comprendere la complessità della situazione. Ciò è una risorsa, non un ostacolo. Si tratta di un approccio diverso rispetto a quello di ritenersi sempre e comunque un esperto. Riconoscere che la natura sarà sempre complessa, imprevedibile e incerta, accettando ciò ed essendo predisposti a imparare sempre di più, è un modo prudente di affrontare la complessità.

### PUNTI CHIAVE

- Essere un esperto non significa essere arrogante.
- L'umiltà di fronte alla complessità è un aiuto e non un ostacolo.



## L'onestà è l'unica via da seguire

L'onestà è la sola e la migliore politica da seguire nello svolgimento del vostro lavoro professionale. Potreste essere interrogati da parte di individui, contadini, cacciatori o dal pubblico su qualsiasi tipo di dettagli inerenti ai grandi carnivori – da complesse questioni scientifiche sul comportamento dei carnivori alle questioni sulle quote di caccia, su questioni legali o piani di gestione. Date sempre il massimo per fornire le migliori informazioni disponibili sui grandi carnivori, sulla gestione o le norme importanti per la vostra regione e per il paese.

Non inventatevi mai nulla solo perché la gente si attende una risposta o per timore di risultare incompetenti o non professionali. Non è male “non sapere”. Potete rispondere sempre “Non lo so, mi informerò e vi ricontatterò.” Pensate a queste situazioni come un'opportunità e non come ad un ostacolo o ad una situazione imbarazzante. Siate capaci di ricontattare in seguito qualcuno per offrire una risposta differita e dimostrare così una condotta professionale, un'etica di lavoro e per instaurare o rafforzare delle relazioni. Sappiate fornire delle informazioni scientifiche valide a chi ne ha bisogno, assicuratevi di capire il vostro pubblico e siate coerenti.



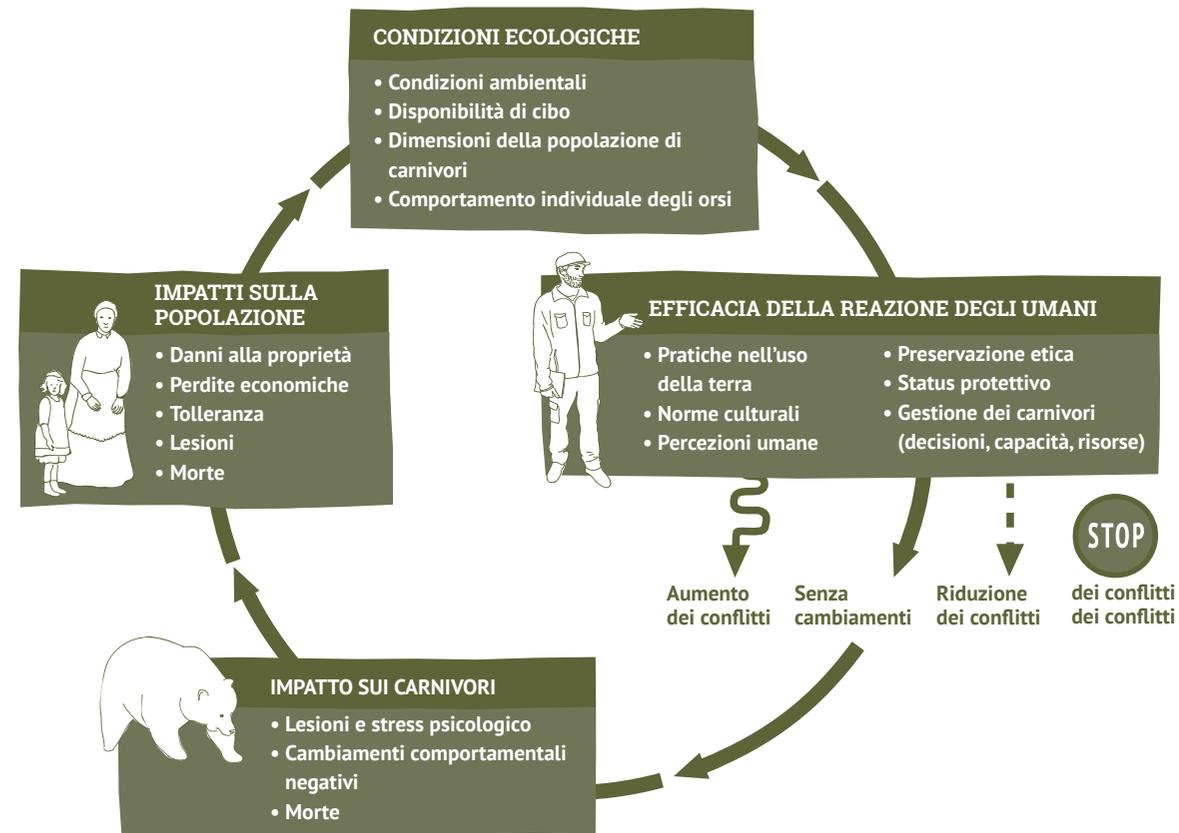
### PUNTI CHIAVE

- Siate preparati a domande molto dettagliate alle quali non saprete rispondere
- Non inventatevi mai nulla solo perché la gente si attende delle risposte.
- Condividete informazioni valide, siate sicuri che siano appropriate per il vostro pubblico, accordi mantenete gli impegni e siate tempestivi nell'onorarli!

## La gestione efficace del conflitto tra umani e carnivori è sistematica e scientifica

Gestire efficacemente il conflitto tra umani e carnivori richiede un approccio sistematico e scientifico. L'approccio dovrebbe basarsi sulla comprensione olistica delle condizioni ecologiche e sociali che causano i conflitti e sull'importanza da attribuire loro (Conover 2001). Ad esempio le informazioni che si basano su nozioni scientifiche importanti per la comprensione del conflitto con i carnivori includono il tipo e la causa del conflitto, la distribuzione spaziale e la variazione stagionale dei conflitti (Wilson e altri 2006, Barlow e altri 2010, Jerina e altri 2015). È ugualmente importante capire le dinamiche della popolazione e l'accessibilità al cibo della popolazione dei carnivori in questione (Gittleman e altri 2001). È anche importante, inoltre, applicare pratiche e abitudini, percezioni, valori e norme culturali che sono associate ai carnivori e ai conflitti (Wilson e altri 2013). La comprensione e il coinvolgimento di persone e comunità in un processo sistematico di pianificazione efficace per la riduzione

dei conflitti con l'uso di strumenti, tecniche e processi decisionali, si fanno affermando sempre più rapidamente tra ricercatori e professionisti (Wilson e Clark 2007, Reves e altri 2009, Maddin e McQuinn 2014, Miller 2015).



Contesto per lo sviluppo e la comprensione del conflitto tra umani e carnivori

Le cause del conflitto tra umani e carnivori o i danni attuali derivano da molteplici fattori che interagiscono in modo complesso. Questi sono: 1) condizioni ambientali, 2) disponibilità di cibo, 3) cambiamenti nella popolazione dei carnivori, 4) attività umane, 5) valori umani e comportamenti derivanti che hanno un impatto sull'ambiente e sui carnivori. Quando accadono tali conflitti l'efficacia del responso è un fattore importante che influisce sulla frequenza e sulla gravità dell'impatto dei carnivori sulla sicurezza umana, sui mezzi di sostentamento e sulla tolleranza della gente nei confronti di orsi e lupi. A seconda della crescita o del calo dell'intensità dei conflitti può cambiare pure l'efficacia della risposta al conflitto umani-carnivori. Va notato che le caratteristiche principali del conflitto con i carnivori ed i conseguenti impatti sulle persone e sugli stessi carnivori, nonché le attività di gestione e la loro efficacia, possono essere tutti studiati e analizzati scientificamente.

Il paragrafo successivo illustra la natura ciclica del conflitto tra umani e carnivori ed i fattori più importanti ai quali prestare attenzione.

## UN ESEMPIO DAL MONTANA

Nello stato del Montana l'attività dell'orso bruno (grizzly) e i conflitti sono cresciuti fortemente nella seconda parte degli anni '90 nel bacino idrografico di Blackfoot River. Il 30 ottobre 2001 il cacciatore Timothy Hilston rimase ucciso da un'orsa con due cuccioli. Gli orsi furono rintracciati e uccisi dalle autorità forestali.



La popolazione locale è molto preoccupata per la sicurezza personale e la sicurezza delle loro famiglie e dei loro mezzi di sostentamento. Questo evento ha spinto la comunità preoccupata a collaborare con l'organizzazione non governativa, la Blackfoot Challenge, e migliorare sensibilmente la gestione del conflitto tra umani e carnivori con l'assistenza del Dipartimento per la pesca, la fauna selvatica e i parchi, che recentemente ha fatto registrare una riduzione duratura dei conflitti con l'orso bruno, nonché una crescita della popolazione degli orsi nell'area di circa il 3% all'anno (Wilson e altri 2013, Kendall e altri 2009, Mace e altri 2012).



Fonte:  
Dip. per la pesca, la fauna selvatica  
e i parchi

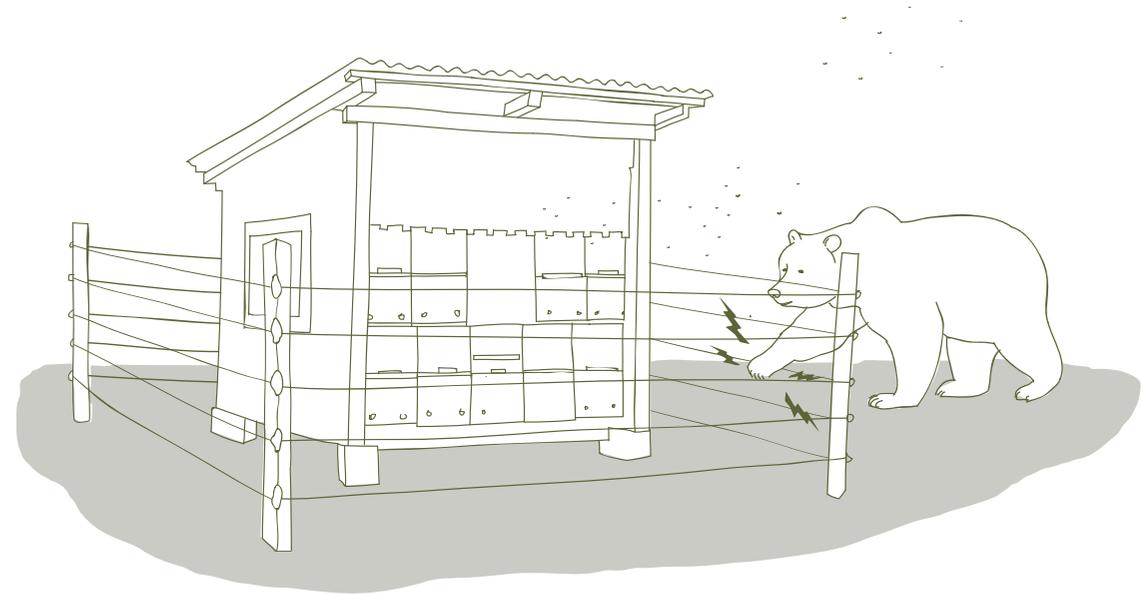
Conflitti con l'orso bruno nell'area del bacino idrografico di Blackfoot nel Montana 1998-2014. Il numero di conflitti si è ridotto dall'inizio del progetto nel 2001 e non è aumentato nuovamente, mentre la popolazione degli orsi è aumentata del circa 3% all'anno.

Autore grafico: Seth Wilson

## La prevenzione del conflitto con i carnivori dovrebbe rappresentare un obiettivo a lungo termine

Nel mondo vengono applicati diversi approcci alla gestione del conflitto tra umani e carnivori. Lo status legale e protetto dei carnivori nei singoli stati, i rispettivi piani di gestione, le risorse, le norme sociali e culturali, sono tutti fattori che hanno ramificazioni importanti sull'enfasi che viene attribuita alla problematica della gestione dei conflitti tra umani e carnivori.

Laddove possibile, un approccio proattivo e preventivo per evitare i conflitti è un lodevole obiettivo a lungo termine, di interesse pubblico, che può favorire l'accettazione dei carnivori da parte degli umani. In diversi casi può ridurre le spese e può essere di beneficio sia per le persone che per i carnivori (Bekov 2001). Alcuni esempi di misure di prevenzione: recinti elettrici attorno alle proprietà (bestiame, alveari), l'uso di contenitori per i rifiuti resistenti all'orso, cani da pastore, custodia del mangime per bestiame in modo adatto, rimozione delle carcasse di bestiame, nonché un programma pubblico ben ideato e supportato che solitamente modifica il comportamento degli umani favorendo la prevenzione dei conflitti.



In quasi tutti i casi sono necessari entrambi gli approcci preventivi e reattivi. Ad esempio, quando i grandi carnivori come gli orsi sviluppano un comportamento da predatore, nonché feriscono o uccidono le persone, la eliminazione di tali esemplari risulta una reazione comune e giustificata. In altre situazioni si potrebbe reagire con il trasferimento degli orsi, l'indennizzo dei danni o con misure preventive stabilite dopo un incidente.

Mentre l'eliminazione degli esemplari di carnivori conosciuti per il coinvolgimento ripetuto in conflitti e che rappresentano un pericolo alla sicurezza umana è un metodo comunemente

accettato, la tendenza a ridurre i conflitti tra umani e orsi con la riduzione del loro numero con la caccia viene messa sempre più in discussione da ricercatori e pubblico (Treves 2009, Obbard e altri 2014, Lemlin 2008). La limitazione della caccia ed una gestione efficace dei conflitti possono contribuire a focalizzare gli "orsi problematici" da far eliminare ai cacciatori (Treves 2009).

*Come parte di una strategia complessiva di conservazione e gestione, la caccia sostenibile di carnivori, quali gli orsi, quando la loro popolazione non è a rischio, non dovrebbe essere in contrasto con l'azione concorrente di prevenzione dei conflitti tra umani e orsi.*

## PUNTI CHIAVE

- Applicazione di un approccio proattivo e preventivo al conflitto con i carnivori.
- L'impiego della caccia come strumento di gestione per ridurre il conflitto tra umani e orsi non dovrebbe essere necessariamente considerato il primo approccio da applicare.

## Coinvolgimento delle comunità locali

Il conflitto tra umani e carnivori rappresenta un problema sia tecnico che umano. Numerosi conflitti con gli orsi sono causati da persone il cui comportamento pone inavvertitamente l'orso in situazioni problematiche. Altri hanno opinioni fondate su diversi punti di vista circa la gestione dello status degli orsi, le cause dei problemi e sulle azioni da intraprendere (Primm 1996, Servheen 1989). Mattson e altri (1966:155) hanno suggerito che "La variabile più importante è probabilmente sociale e non biologica." Treves e altri (2009) incoraggiano un approccio sistematico e partecipativo con le comunità al fine di sviluppare soluzioni per la coesistenza con i carnivori. Il coinvolgimento importante della gente che vive a contatto quotidiano con i carnivori è essenziale per un approccio efficace e duraturo. Laddove possibile, il lavoro a stretto contatto con le comunità per partecipare, pianificare, implementare e sostenere gli sforzi che mirano alla riduzione dei conflitti con i carnivori, rappresenta un punto imprescindibile per l'approccio al conflitto tra umani e carnivori.



## PUNTI CHIAVE

- Chi vive a contatto quotidiano con i carnivori ha un ruolo importante nella determinazione del modo migliore per favorire la coesistenza.
- Un approccio significativo e partecipativo alla collaborazione con le comunità è essenziale per lo sviluppo della capacità duratura di convivere con i carnivori.



## Consigli pratici di comunicazione per affrontare il conflitto umani-carnivori

### Introduzione

Comunicare è come respirare. È essenziale per la vita e lo è pure per affrontare il conflitto tra umani e carnivori. Gli operatori orso e i membri dei team di intervento hanno un ruolo fondamentale nella comunicazione faccia a faccia con individui, gruppi e comunità. La loro importanza in veste di messaggeri e “ambasciatori” dei grandi carnivori non deve essere sottovalutata. Un’attenta comunicazione favorirà l’instaurarsi della fiducia e del rispetto nonché può fornire la base per sviluppare relazioni professionali a tutti i livelli, il che risulta fondamentale per un successo a lungo termine e nella gestione del conflitto tra umani e carnivori.

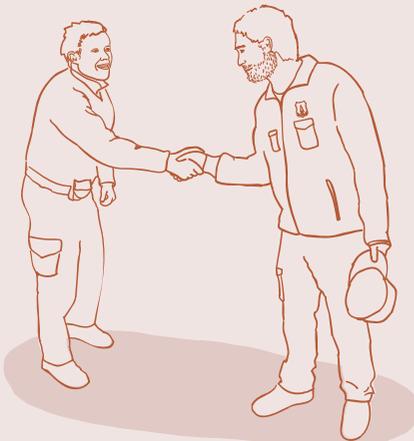
Il presente capitolo inizia con i fondamentali – i saluti iniziali - e come lasciare una prima impressione positiva incontrandosi faccia a faccia e presentandosi pubblicamente. Questo capitolo contiene diversi consigli semplici e comuni che saranno d’aiuto agli operatori orso provetti o ai membri dei team d’intervento, come pure per quelli all’inizio della propria carriera. L’aspetto più importante del capitolo è che si basa sulla premessa che la comunicazione efficace rappresenta un processo nel quale si dà e si prende, il che favorisce il reciproco apprendimento e comprensione. Viene esplorata l’importanza dell’ascoltare attivamente e vengono riassunte le tecniche specifiche.

La parte centrale del Capitolo 2 riporta consigli per favorire la discussione sui grandi carnivori dibattendo argomenti importanti per la popolazione locale. Questi argomenti inizialmente possono anche non riguardare i carnivori, ma sono punti importanti per lo sviluppo di rapporti e relazioni con individui. In questo capitolo si sostiene che ogni individuo è importante e che gli errori possono essere considerati come opportunità. Raccomandazioni vengono fornite anche per rispondere in modo ponderato a storie e disinformazioni sui grandi carnivori.

Il capitolo si conclude focalizzandosi sulla comunicazione in situazioni stressanti, offrendo le conclusioni di due esperti in carnivori del Nord America e fornisce consigli specifici su come mantenere l’autocontrollo con individui aggressivi e su come accettare le critiche. Questo capitolo, inoltre, argomenta l’importanza del discutere in situazioni non conflittuali la gestione dei carnivori con persone che hanno subito danni.

### Dare subito un’impressione positiva

È molto importante lasciare una prima impressione positiva sulle persone con le quali si lavora a vari livelli. In situazioni



nelle quali le persone possono aver subito recentemente dei danni causati dai carnivori o ne sono ancora sconvolti, è importante instaurare con loro un contatto personale, instaurare un rapporto di confidenza e rassicurarli con la propria presenza. Ciò aiuterà ad avviare la comunicazione e discussioni produttive che portano alla comprensione reciproca – probabilmente il livello più alto di comunicazione efficace. In altri contesti, nei quali si richiede di effettuare una presentazione pubblica dinanzi a membri della comunità o gruppi specifici, quali cacciatori, agricoltori o altri interessati, è egualmente importante dare una prima impressione positiva, affinché il vostro messaggio venga trasmesso senza distrazioni e voi ritenuti persone professionali, credibili e competenti.

### Vestite in modo adatto basandovi sulle vostre norme professionali e culturali

Il modo di vestire e l’apparenza influiscono su come si viene percepiti. Ciò è importante anche per la rapidità con la quale si instaura un rapporto con qualcuno e si avvia una discussione produttiva sugli argomenti importanti. Se vestite un’uniforme specifica che rappresenta un’istituzione o una professione, fatelo in modo decoroso..

Idealmente la vostra immagine non dovrebbe creare barriere o distrazioni e dovrebbe riflettere un approccio che sia professionale e basato su norme culturali accettate.

#### PUNTI CHIAVE

- Rispettate i codici d’abbigliamento della vostra istituzione (ad es. giacche o camice ufficiali).
- Vestite in modo che ciò rispecchi quello che siete.
- Il vostro abbigliamento e l’apparenza non devono distrarre.

### Instaurate un contatto iniziale in maniera professionale e amichevole

Potrebbe sembrare un luogo comune, ma quando incontrate qualcuno per la prima volta è bene osservare alcune pratiche comportamentali precise. Iniziate con una stretta di mano, create un contatto visivo e presentatevi chiaramente, personalmente e l’istituzione che rappresentate. Un sorriso, non forzato o innaturale, è ben accolto durante i saluti iniziali. Rispettate, inoltre, tutti i saluti consueti previsti in quel contesto culturale.

Non indossate occhiali da sole e attivate la modalità silenziosa del vostro cellulare. *Evitate di accettare chiamate durante la conversazione a meno che non sia assolutamente necessario o non si tratti di un’emergenza.* Se la situazione è appropriata e se ne siete in possesso, offrite il vostro biglietto da visita al termine della visita o della discussione – ciò può rappresentare un messaggio importante e positivo che indica la vostra disponibilità a futuri contatti.

#### PUNTI CHIAVE

- Instaurate un contatto visivo, stringete la mano e presentatevi.
- Non indossate occhiali da sole durante gli incontri.
- Durante le conversazioni regolate il vostro CELLULARE IN MODALITÀ SILENZIOSA.
- Dopo le conversazioni iniziali lasciate un biglietto da visita o le vostre informazioni di contatto.



## Ascoltare attivamente: trovare la comprensione

Il saper ascoltare è una delle più importanti abilità di comunicazione che può contribuire all'impegno per ridurre il conflitto tra umani e carnivori. Saper ascoltare può essere di fondamentale importanza per:

- 1) Stabilire un contatto professionale con gli individui e i membri delle comunità.
- 2) Stabilire i fatti durante la valutazione delle richieste d'indennizzo e dei conflitti.
- 3) Instaurare fiducia, credibilità e dimostrare empatia per i coinvolti nel conflitto.
- 4) Lavorare produttivamente con i vari proprietari.

C'è una chiara differenza tra il semplice *sentire qualcuno* e *l'ascoltare* attentamente. L'ascolto attivo include l'impiego della vostra forza di osservazione per prestare attenzione all'interlocutore, in modo da farvi lasciare la conversazione con una chiara comprensione di ciò che l'oratore voleva trasmettere. È importante che chi vi parla possa vedere che gli state prestando attenzione osservando il vostro linguaggio del corpo e la reazione alle sue parole. Il vostro interesse può essere trasmesso con l'impiego di messaggi non verbali, quali il contatto visivo, cenni con il capo, i sorrisi (quando appropriato) o con piccoli riscontri dicendo "Sì" o "OK" (Bodie e altri 2015).

Considerate che le vostre norme culturali in questi contesti sono probabilmente diverse come i segni non verbali che solitamente usate. Questi tipi di segni non verbali possono aiutare l'interlocutore a sentirsi meglio e dimostrano il vostro interesse alla sua situazione. Idealmente l'ascolto attivo favorirà le condizioni per instaurare un colloquio aperto, onesto e perspicace laddove necessita una comprensione reciproca.

Durante i sopralluoghi per constatare i danni e durante gli interventi a causa dei conflitti è importante rimanere aperti e non giudicare durante la conversazione. Bisogna rimanere neutrali e non esprimere opinioni. L'ascolto attivo richiede pazienza e può essere particolarmente importante quando una persona discute dei danni o dei conflitti che ha subito. Le pause e i brevi periodi di silenzio vanno previsti e accettati. È bene porre domande, ma l'ascoltatore attivo non le pone nelle pause durante la conversazione o nei periodi di silenzio (Bodie e altri 2015).

*Il concetto fondamentale dell'ascolto attivo è lasciare all'individuo il tempo di esplorare i propri pensieri ed i sentimenti. Ricordate di non "prendere il sopravvento" su qualcuno, di evitare di interromperlo e di non "impossessarsi" del colloquio. Nelle situazioni tipiche di responso dei danni un individuo necessita solitamente da quindici a trenta minuti per esprimersi prima che si instauri in colloquio più tradizionale nel quale si da e si riceve. In alcuni casi lo sfogo iniziale può essere più breve o più lungo di quanto riportato sopra.*

## Consigli per l'ascolto attivo\*

### 1. FATE DOMANDE

- Fate domande pertinenti per verificare o esplorare quanto affermato dall'interlocutore.
- Non fate troppo domande per non distrarre l'interlocutore dai suoi argomenti principali.

**Benefici:** Fare domande convince l'interlocutore che state facendo attenzione e dimostrate interesse sincero a quanto sta dicendo.

### 2. CHIARITE

- Quanto detto dall'interlocutore va chiarito ponendo domande specifiche su diversi dettagli che possono essere importanti per la conversazione.
- **Esempi:** "Se ho capito bene lei dice..." o "Vuole dire che...?"

**Benefici:** Chiarire dei punti con domande specifiche dimostrerà all'interlocutore che il suo problema viene compreso dall'ascoltatore. Chiarire i messaggi dell'interlocutore può richiedere del tempo in un primo momento, ma successivamente verrà ripagato evitando future incomprensioni e confusioni.

### 3. RIFLETTETE

- Riflettere significa parafrasare o dichiarare ciò che l'interlocutore ha detto per dimostrare comprensione.
- **Esempio:** "sono queste le vostre preoccupazioni principali...?"

**Benefici:** Riflettendo o parafrasando attentamente quanto detto dall'interlocutore è un modo efficace per dimostrargli che lo state realmente ascoltando. Può anche rappresentare un segno di rispetto e aiutare a infrangere delle barriere, se fatto in modo sensato.

### 4. RIASSUMETE

- Può essere utile riassumere periodicamente i punti chiave esposti dall'interlocutore per organizzare e ripetere il suo messaggio principale.
- **Esempio:** "Allora, il punto principale di quanto sta dicendo è...?"

**Benefici:** Il riassunto dei punti chiave dimostra che avete ascoltato attentamente e potete evidenziare i punti importanti espressi dall'interlocutore. Rappresenta anche un'opportunità importante per chiarire qualsiasi incomprensione o aggiungere qualsiasi informazione mancante.

Nota: L'ascolto attivo dovrebbe essere applicato quando necessario – può essere di particolare aiuto quando si è di fronte a situazioni o argomenti complessi o controversi. Durante l'ascolto attivo cercate di essere naturali ed evitare un approccio paternalistico innaturale.

\*Adattato da *Abilità di cui avete bisogno* (2016).

## Discutere di argomenti importanti per la popolazione locale

Anche se può sembrare illogico, a volte il modo migliore per comunicare sugli orsi e lupi è non parlare di orsi e lupi. Per comunicare efficacemente con qualcuno è utile iniziare la conversazione in base alle inclinazioni dell'interlocutore ed essere disposto ad ascoltare ciò che è importante per costui in un determinato momento.

Ciò significa che dovrete essere capaci di riconoscere ed apprezzare i punti cruciali della discussione che all'inizio possono non riguardare gli orsi e i lupi ma possono essere più piacevoli per la gente che state visitando. Ovviamente ciò non significa che potete trascorrere tutta la vostra visita "parlando del tempo" o di sport. Essere comunque capaci di creare un contatto con qualcuno tramite un colloquio seguendo i suoi argomenti vi farà intuire i suoi valori e punti di vista, il che può aiutarvi a capire meglio come gestire i carnivori. Instaurare un contatto e mantenere un rapporto professionale vi ripagherà a lungo termine dopo esservi guadagnati la fiducia e aver sfruttato la vostra abilità di discutere dei carnivori in modo significativo e dettagliato, il che sfocerà in una comprensione reciproca.

### PUNTI CHIAVE

- Considerate che le discussioni sugli orsi e i lupi possono iniziare partendo da vari argomenti.
- Siate aperti al colloquio iniziale che può essere centrato su ciò che è importante per l'interlocutore.

## Tutte le conversazioni sono importanti

Ricordatevi che tutte le conversazioni sono importanti e possono avere delle conseguenze. Le impressioni negative possono rimanere impresse per anni e possono favorire la diffusione di dicerie ostacolando la vostra abilità di lavorare efficacemente nelle comunità. E non scordate che quando parlate con un individuo state "parlando" con l'intera comunità. In altre parole l'impressione che lasciate sull'individuo, la discussione, il tenore della vostra discussione, possono venir trasmessi agli altri e le informazioni scambiate possono essere positive o negative. Ciò può essere particolarmente importante, visto che viviamo in un'epoca nella quale è possibile diffondere rapidamente le informazioni tramite i media sociali, quali Facebook, Twitter, i vari blog, le pagine web, ecc.

### PUNTI CHIAVE

- Ogni conversazione è un'opportunità.
- Ricordatevi che le informazioni scambiate (positive e negative) possono essere trasmesse ad altri, alle comunità e addirittura condivise sui media sociali.

## Incontrarsi anche dopo la riunione

In alcuni casi può risultare importante incontrarsi anche dopo la riunione – ciò può essere particolarmente importante se venite coinvolti in eventi pubblici o incontri di gruppo durante i quali si accendono polemiche, confusione, durante i quali si dà sfogo alle emozioni o addirittura ci si insulta. In queste situazioni è molto importante essere un attento osservatore e prestare attenzione al linguaggio verbale e a quello del corpo dei soggetti con i quali potreste incontrarvi più tardi. Potrebbe essere importante seguire anche gli individui silenziosi durante l'incontro pubblico, il cui linguaggio del corpo palesa disapprovazione.

Se venite coinvolti in uno scambio di opinioni o venite sfidati aggressivamente da un individuo, è importante incontrarlo successivamente per spiegargli il vostro punto di vista sulla situazione. Ciò richiede un'introspezione e una riflessione da parte vostra per capire se e come le vostre parole hanno contribuito all'evolversi della situazione. Se risultate anche minimamente rudi, sulla difensiva o rispondete in modo impacciato, è molto importante proseguire con un approccio personale.

Se avete mantenuto la calma, la gentilezza e una condotta professionale durante lo scambio di informazioni, ma nonostante ciò avete la sensazione che un individuo è profondamente preoccupato su un determinato argomento, è arrabbiato o dimostra inquietudine, è molto importante incontrarlo anche personalmente.

Un telefonata o un incontro personale è un forte segnale e un modo professionale per dimostrare il vostro impegno per capire la prospettiva dell'individuo, per dimostrare rispetto, per mantenere una relazione personale o per scusarsi laddove necessario.



### PUNTI CHIAVE

- Ricordatevi alcune persone possono essere riluttanti a condividere le proprie preoccupazioni durante gli incontri pubblici – siate pronti ad incontrarli personalmente in un secondo momento se possibile.
- L'approccio personale è un forte segnale che ci tenete a mantenere una relazione professionale.

## Gli errori come opportunità e l'importanza delle scuse

Nel vostro lavoro fare errori fa parte del processo di apprendimento. Essere capaci di riconoscere i propri errori e avere il coraggio di scusarsi è una parte molto importante della pratica professionale. Quando fate un errore o se offendete qualcuno è importante rendersene conto e scusarsi. Visto che ogni singolo caso è diverso, dovrete essere capaci di giudicare quando le scuse sono necessarie e in che modo parlarne. Può essere utile discutere dell'errore con un collega di fiducia e riflettere su quanto fatto, cosa non è andato per il verso giusto e come evitare di ripetere lo stesso errore.

Il modo migliore è scusarsi personalmente, piuttosto che per telefono o via e-mail. È molto importante specificare il proprio errore e offrire le proprie scuse. Non serve che le scuse siano dilungate, nella maggior parte dei casi basta che siano brevi e specifiche. Scusarsi mette il soggetto in una posizione di vulnerabilità. Facendo così si dimostra però maturità, umanità e l'importanza del rapporto. Idealmente le scuse portano al perdono e in alcuni casi possono essere alla base di un momento di trasformazione nella relazione.

Il poeta inglese Alexander Pope scrisse nel Saggio sulla critica che "Errare è umano, perdonare è divino". Queste parole famose esprimono l'importanza del perdono. Quando il perdono viene accolto, può rappresentare un'opportunità per sviluppare i rapporti.

#### PUNTI CHIAVE

- Riflettete sui propri errori o confidatevi con un collega per scoprire cosa non è andato per il verso giusto e come migliorare.
- Le scuse sono un segnale importante che avete cura delle relazioni personali.
- Porgere le scuse può migliorare i rapporti di lavoro e può rappresentare un'opportunità.

### Aneedoti e incomprensioni

Gli orsi e i lupi sono animali carismatici e accattivanti che sono stati posti per secoli al centro di numerose storie, folclore e miti. Non sorprende che oggi siano ancora protagonisti di numerosi aneddoti, specialmente nelle aree rurali. È importante riconoscere questi racconti sull'attività di orsi e lupi, sul loro numero, sul comportamento individuale che possono essere spesso esagerati o interpretati come fatti reali. Accertate attentamente le potenziali falsità, le informazioni di seconda mano e le storie sensazionalistiche..

Se per esempio un'orsa con cuccioli viene avvistata regolarmente dagli abitanti locali, ciò può essere interpretato come prova che la popolazione degli orsi sta crescendo, mentre in realtà questa è stabile o si sta addirittura riducendo. Considerate che durante gli anni con scarso cibo naturale gli orsi possono aumentare le proprie incursioni in cerca di cibo e trascorrere più tempo nelle aree abitate dall'uomo. Ciò può portare gli abitanti locali a credere erroneamente che la popolazione degli orsi stia aumentando.

Un altro errore comune può accadere quando l'orso o il lupo viene trovato a mangiare le carcasse di bestiame morto per cause naturali – un osservatore può infatti presumere erroneamente che l'orso o il lupo in questione sia un pericoloso assassino. Una volta che qualcuno viene aggredito da un orso, le dicerie possono facilmente condurre a incomprensioni, specie se riportate anche dai media. Esistono numerosi esempi nei quali i racconti e le disinformazioni sui carnivori vengono interpretati come realtà. Lavorando a contatto diretto con le persone che trasmettono queste informazioni scorrette bisogna considerare diverse luoghi comuni.

Ricordate innanzitutto che le persone possono reagire negativamente e si possono offendere se le correggete. È molto importante giudicare attentamente ogni situazione e considerare il proprio tempismo, il tono e il messaggio. Ci possono essere situazioni in cui è meglio proseguire la conversazione e richiamare l'attenzione sull'informazione errata in un secondo momento. È consigliato evidenziare l'informazione errata al momento opportuno, in modo diretto, cortese ed evitando confronti. Rispondete con un tono educato e in un linguaggio neutro. Non rispondete mai in maniera accusatoria o umiliante.

Pensate quali tipi di disinformazione è importante correggere. In alcuni casi vi potrete imbattere in numerose disinformazioni e dovrete stabilire delle priorità per correggere prima le falsità più dannose o quelle che potrebbero dar vita alle dicerie più problematiche. Se percepite delle disinformazioni molto diffuse da diversi individui, è molto importante pubblicare le correzioni sui media locali o organizzare incontri pubblici per trasmettere l'informazione corretta all'opinione pubblica. Può essere anche molto utile pubblicare un articolo obiettivo o una lettera.



#### PUNTI CHIAVE

- Ricordate che la gente può avere storie su orsi e lupi che interpreta come realtà.
- Accertate attentamente la veridicità delle storie sui carnivori ed evitate il diffondersi di informazioni errate.
- Usate un approccio diretto e attento per correggere le incomprensioni e le disinformazioni sui carnivori.
- Se le incomprensioni e le disinformazioni sono molto diffuse, pubblicate degli articoli sui media o organizzate un incontro pubblico per correggere la situazione.
- Un semplice comunicato sui fatti o una lettera personale possono essere molto efficaci per trasmettere l'informazione corretta.

## Conversazioni durante gli accertamenti dei danni o dei responsi sui conflitti

Alcune delle situazioni più comuni e più stressanti da investigare sono i casi di uccisione recente di bestiame da parte di orsi e lupi. In questi casi l'agricoltore o l'allevatore di pecore può essere soggetto a numerose emozioni, quali rabbia, shock, stato confusionale e ansia.

Oltre alla perdita economica diretta, i danneggiati possono aver subito anche perdite non economiche importanti per chi è fortemente legato emotivamente ai propri animali. È importante affrontare queste situazioni consapevoli del significato che tali perdite possono rappresentare per qualcuno.

Altre situazioni molto stressanti sono le indagini sulle lesioni inflitte agli umani dagli orsi, su incontri ravvicinati oppure su incursioni di orsi nelle case e nei villaggi. In questi casi le persone possono essere estremamente agitate, impaurite, stressate o preoccupate per la loro sicurezza personale e specialmente quella dei propri figli.

I seguenti consigli possono essere usati per iniziare i colloqui quando gli individui hanno subito un danno o sono stati coinvolti in un conflitto.

### Consigli per la conversazione iniziale su danni o conflitti

#### 1. EMPATIZZARE

- Esprimete empatia per l'individuo sin dall'inizio della conversazione su danni o conflitti subiti.

**Benefici:** *Dicendo e dimostrando che vi dispiace per la perdita che qualcuno ha subito o il conflitto nel quale è stato coinvolto può essere un modo efficace per constatare rapidamente la situazione, dimostrare che siete lì per aiutare e che siete sinceramente preoccupati.*

#### 2. ASCOLTARE

- Ascoltate l'intera storia sul danno o conflitto.
- Evitate di interrompere le persone e lasciate loro il tempo di parlare.
- In queste situazioni le emozioni possono prendere il sopravvento.
- Lasciate agli interlocutori di esprimere i loro sentimenti e prendete atto delle loro emozioni.
- Gli sfoghi iniziali sono naturali.
- Non giudicate la veridicità delle storie iniziali o delle versioni degli eventi – limitatevi ad ascoltare.

**Benefici:** *Ascoltare l'intera storia o versione degli eventi di qualcuno è cruciale per far sfogare*

*la persone o lasciarle esprimere le loro emozioni. Dedicando alla gente la vostra completa attenzione in queste situazioni dimostrate empatia e volontà di capire la loro prospettiva.*

#### 3. CHIARIRE

- Dopo il colloquio iniziale sul danno o la perdita, sarà importante chiarire gli eventi e stabilire i fatti.
- Usate le abilità di ascoltatore per chiedere, chiarire, riflettere e riassumere.

**Benefici:** *Chiarire la storia della versione degli eventi aiuterà a separare i fatti dalle emozioni e a stabilire un'opinione comune sui fatti. Ciò è importante per evitare confusione e per prevenire la divulgazione di dicerie.*

#### 4. PROSEGUIMENTO

- A seconda del caso, può risultare importante avere un proseguimento della conversazione telefonicamente o personalmente per riassumere la versione dei fatti che avete discusso per aggiungere qualsiasi informazione mancante.

**Benefici:** *Un proseguimento telefonico o personale del colloquio è un modo positivo per dimostrare la vostra professionalità e l'impegno personale per comprendere accuratamente gli eventi.*

## Punto di vista dal Nord America

Intervista con l'esperto per il Nord America: Elizabeth Bradley, del Dipartimento per la pesca, la fauna selvatica e i parchi del Montana, specializzata nella gestione dei lupi  
– 4 dicembre 2015



photo credit: Jason D.B. Kauffman

### Quanto è importante una comunicazione efficace per il vostro lavoro quotidiano con gli agricoltori, proprietari terrieri, cacciatori ecc.?

Iniziare una comunicazione efficace è uno dei compiti più importanti del biologo della fauna selvatica. Credo che esista una concezione erronea che il biologo della fauna selvatica si debba occupare esclusivamente della natura. È vero, si va a lavorare con la fauna, però nella maggior parte degli impegni si è a contatto con la gente che vive e interagisce con la natura. In fondo sono le persone che decidono il destino della natura e dell'ambiente. È importante costruire delle relazioni e avere fiducia nelle persone perché ciò stimola una comunicazione più efficace.

### Esistono delle tecniche di comunicazione o approcci che avete trovato utili parlando o visitando le persone per lavoro?

Penso sia importante essere un buon ascoltatore e avere delle aspettative reali sugli obiettivi della comunicazione. La gente spesso non sente nulla fino a quando non si convince di essere sentita. Bisogna prendersi il tempo per ascoltare realmente e cercare di capire i punti di vista delle altre persone. A volte si impiegano anni per imparare a comunicare efficacemente ed è importante non scoraggiarsi, ma cercare di fissare gli obiettivi a lunga distanza. Prendetevi il tempo necessario per conoscere le persone e attenetevi, con le azioni, a quello che dite.

### Quali consigli pratici può dare agli operatori orso sloveni, croati, italiani e austriaci, nonché ai membri dei team d'intervento che si trovano in situazioni stressanti?

Innanzitutto ascoltate l'individuo e lasciate che spieghi le proprie frustrazioni. Cercate quindi di spiegarli in che modo potete aiutarlo e presentategli le opzioni o gli strumenti a disposizione per farlo.

Non dite alle persone cosa dovrebbero o non dovrebbero fare. Presentate le vostre idee e chiedete agli interlocutori quale possa essere il modo migliore per aiutarli. Ho constatato che nella maggior parte dei casi non esiste una risposta chiara o una soluzione per ogni situazione. Alcune delle migliori soluzioni sono nate sedendosi e lavorandoci assieme.

### Come vi comportate con le persone con le quali vi confrontate o divengono aggressive?

È veramente molto importante mantenere la calma e non reagire. Lasciate sfogare le persone. Se il rischio diviene fisico o troppo personale, è del tutto legittimo andarsene. Successivamente potreste ricontattare le persone quando la conversazione ritorna a livelli tranquilli. Alcune persone non collaborerebbero mai con voi, tranne nell'eventualità che individuino in voi qualcuno che può aiutarli.

### Quando pensa alla propria carriera, quale consiglio importante può dare ai nuovi operatori orso o ai membri del team d'intervento in termine di comunicazione efficace?

Siate sinceri in quello che fate. La gente riconosce la sincerità e reagisce di conseguenza.

## Punto di vista dal Nord America

Intervista con l'esperto per il Nord America: James J. Jonkel, del Dipartimento per la pesca, la fauna selvatica e i parchi del Montana, specializzato nella gestione degli orsi grizzly  
– 10 dicembre 2015



photo credit: Jason D.B. Kauffman

### Quanto è importante una comunicazione efficace per il vostro lavoro quotidiano con gli agricoltori, proprietari terrieri, cacciatori ecc.?

Occupandosi di un profilo specifico della fauna selvatica come gli orsi e i lupi, la comunicazione è estremamente importante per guadagnarsi la fiducia e poter decidere assieme alle persone coinvolte. È necessario che gli addetti collaborino con le altre agenzie non governative e coinvolgano le comunità locali e i proprietari terrieri a tutti i livelli, li tengano informati, rispondano alle loro domande, ai loro bisogni, nonché comunichino regolarmente sulle questioni importanti.

### Esistono delle tecniche di comunicazione o approcci che avete trovato utili parlando o visitando le persone per lavoro?

La chiave del successo è collaborare con le comunità. Abbiamo lavorato assieme alle organizzazioni non governative, a proprietari terrieri, autorità locali, agricoltori e allevatori a dozzine di progetti applicando un approccio di partnership che aiuta a ridurre i conflitti con i carnivori.

### Quali consigli pratici può dare agli operatori orso sloveni, croati, italiani e austriaci, nonché ai membri dei team d'intervento che si trovano in situazioni stressanti?

Le situazioni stressanti fanno parte del lavoro e sono molto importanti per avere un supporto generale dalla comunità e dai suoi membri più rispettati, laddove alcuni individui potrebbero esprimere rabbia.

Trattate tutti allo stesso modo e attenetevi al protocollo quando si tratta di prendere decisioni. Siate giusti ma decisi e sforzatevi al massimo per risolvere il problema quando possibile.

### Come vi comportate con le persone con le quali vi confrontate o divengono aggressive?

Quando siete nel dubbio, lasciate la gente sfogarsi. Non controbattete, ma limitatevi ad ascoltarli. Tornate a loro, comunque, sempre con il miglior responso scritto alle loro preoccupazioni. Non nuoce mai avere le informazioni e la documentazione scritta su chi è la persona responsabile, i regolamenti vigenti, le modalità decisionali e i diritti pubblici. Ho diverse lettere di cittadini adirati che desiderano sapere "chi comanda" e "quali sono i miei diritti?"

### Quando pensa alla propria carriera, quale consiglio importante può dare ai nuovi operatori orso o ai membri del team d'intervento in termine di comunicazione efficace?

Prendetevi il tempo necessario per incontrare di persona la gente. Trovate un punto comune, sforzatevi di ottenere la loro fiducia e siate sempre espliciti. Dite sempre la verità e fate capire alle persone come funziona il sistema.

## Mantenere la calma durante le conversazioni

Se la situazione diventa calda e qualche individuo diventa aggressivo oppure *se iniziate a sentirvi a disagio, arrabbiati o sulla difensiva* è molto importante rimanere calmi e mantenere una condotta professionale. Mantenere l'autocontrollo durante le situazioni stressanti e gli attacchi personali o gli insulti è un obiettivo essenziale durante l'intera carriera. Gli strumenti "Stop, Sfida, Scegli" possono essere praticati e utilizzati efficacemente durante le situazioni stressanti (Risorse di preparazione per la comunità ambientale (TREC) 2014).

Usare questa semplice tecnica, comunque, richiede un livello fondamentale di autocoscienza o intelligenza emotiva per individuare e riconoscere quando si prova sconforto, prima di reagire automaticamente il che può risultare controproducente. In altre parole non è possibile prevenire ciò che non potete identificare.

### Consigli per mantenere l'autocontrollo applicando il concetto di "Stop, Sfida, Scegli"

#### 1. UN INDIVIDUO DISCUTE CON VOI O COMINCIATE A PROVARE DISAGIO...

- Stop. Fate un respiro profondo e scrollate le spalle. Respirate ancora una volta.
- Ammettete che si sta sviluppando una situazione spiacevole.
- Attendete prima di rispondere.



#### 2. SFIDATE VOI STESSI A RISPONDERE...

- Ho bisogno di rispondere?
- Che cosa sto provando?
- Quali esperienze sto facendo?
- Qual è la condizione basilare o il dato oggettivo in questa situazione?



#### 3. SCEGLIETE...

- Come voglio reagire in questa situazione?
- Qual è l'obiettivo a lungo termine che desidero stabilire?
- Quale reazione condurrà al migliore obiettivo a lungo termine?



Nota: In realtà, una persona avrà raramente la capacità di rispondere a tutte queste domande durante una situazione stressante. **Ricordarsi, comunque, di fermarsi prima di reagire durante l'inizio del confronto rappresenta già un grosso vantaggio per mantenere l'autocontrollo.** Anche semplicemente dire a se stessi di fermarsi e riflettere su come reagire potrà creare lo spazio necessario per mantenere la calma e gestire al meglio la situazione.

\*Adattato da TREC (2014).

## Quando è il momento di premere "pausa"

Sfortunatamente ci saranno situazioni in cui gli individui diventeranno ostili, insulteranno e minacceranno fisicamente. In queste situazioni è poco probabile che discutere in modo sensato e ponderato porti a dei risultati positivi. Effettivamente quando entrambe le parti sono adirate e i toni esasperati si può avere l'effetto contrario.

Se qualcuno inizia a offendere personalmente e diviene adirato è molto importante premere "pausa" per uscire da quella situazione e proseguire in un momento futuro. Informate dell'incidente i vostri superiori, che venga messo a verbale. Ciò sarà importante per mantenere i livelli di sicurezza in futuro, specie se qualcuno avesse espresso minacce fisiche.

Sarà importante chiarire in modo articolato il motivo del vostro ritiro con un linguaggio diretto e non scontroso. Sarà anche molto importante fermarsi lasciando la porta aperta al proseguimento del colloquio. Alcuni esempi:

- **"Credo che potremo avere una discussione più produttiva in un momento futuro."**
- **"Sento che in questo momento lei è estremamente frustrato. Sarei felice di proseguire la discussione in un altro momento."**
- **"Questa situazione sta diventando spiacevole e vorrei proseguire il colloquio con lei un altro momento".**



#### PUNTI CHIAVE

- Se un individuo diventa ostile, aggressivo o minaccia fisicamente, è il momento di premere "pausa" e abbandonare la scena.
- Può essere importante denunciare l'evento sopra descritto, specie se si è preoccupati per la sicurezza.
- Il proseguimento del colloquio può essere effettuato personalmente, telefonicamente o per iscritto in base al proprio giudizio.
- Il proseguimento del colloquio andrebbe fatto in base al vostro giudizio e può avvenire personalmente, telefonicamente o per iscritto.

## Accettare le critiche

Quando si tratta di gestione dei carnivori, aspettatevi delle critiche personali alla vostra persona, all'istituto che rappresentate, alla vostra professione, alle autorità e in generale. La gente darà la colpa a voi o al governo per le loro situazioni personali. Riportiamo sotto alcuni esempi:

“Perché avete lasciato che la popolazione di orsi diventasse così numerosa?”

“Perché il governo non gestisce il problema degli orsi in modo appropriato?”

“Ci sono troppi orsi!”

“Questi sono i vostri orsi, non nostri, dovrete risolvere il problema.”

“Noi ci occupiamo adeguatamente delle nostre foreste e dei prati, voi non potete farlo con gli orsi?”

La gente può essere preoccupata per la propria sicurezza personale e quella dei suoi figli, può provare ansia per l'impatto economico dei carnivori; aspetti che possono nascondere anche una frustrazione mal celata con le autorità in generale (Primm e Murray 2005, Madden e McQuinn 2014).

Risulta molto importante reagire alle critiche in maniera professionale ed essere preparati ad essere criticati. È importante riconoscere e capire le preoccupazioni della gente e rimanere calmi e imparziali.

È importante chiarire e distinguere tra le critiche incentrate sulle azioni che avete l'autorità di modificare e quelle sulle quali non potete influire. Ad esempio, se una persona vi dice che siete lenti a rispondere alle loro richieste di indennizzo, potete impegnarvi di fare meglio la prossima volta. Se qualcuno vuole che vengano modificate le quote di caccia di orsi e lupi oppure che venga cambiato il loro status di specie protetta, potete spiegare che trasmetterete le loro preoccupazioni all'istituto autorizzato tramite protocolli avviati, ma che voi non avete l'autorità a prendere questo tipo di decisioni.

È molto utile avere con sé delle lettere ufficiali o dei regolamenti che offrono informazioni chiare e semplici sulla popolazione di carnivori, sulle norme legali, i piani di gestione principali e le informazioni di contatto rilevanti, in modo da informare i coinvolti.

È importante essere professionali e imparziali in quanto ci potrebbero essere dei tentativi di colpevolizzare il governo e le istituzioni da parte della gente locale. Ci potrebbero essere anche dei tentativi di unirsi e criticare determinati gruppi delle organizzazioni non governative. Se mantenete un approccio giusto e imparziale fondato sulla propria pratica professionale vi guadagnerete il rispetto e la fiducia dei coinvolti e avrete una comprensione olistica del modo di pensare della gente circa determinati argomenti – uno strumento inestimabile che può essere di aiuto per risolvere il problema.

## PUNTI CHIAVE

- Attendetevi delle critiche indirizzate alla vostra persona e al ministero che rappresentate.
- Attendetevi di venir incolpati per alcune situazioni.
- Non prendete alcuna parte o non unitevi alle critiche al governo o al ministero che rappresentate.
- Impegnatevi a fondo per guadagnarvi il rispetto e la fiducia di tutti i coinvolti.
- Cercate una comprensione olistica dell'opinione della gente circa un determinato argomento – ciò sarà uno strumento d'inestimabile valore nella ricerca della soluzione del problema.

## Creare opportunità per parlare di carnivori in situazioni non conflittuali

Quando possibile, è molto importante creare opportunità per parlare di carnivori in situazioni non conflittuali. Durante i conflitti o i sopralluoghi a seguito di richieste di indennizzo la gente potrebbe non avere in mente le misure preventive per soluzioni a lungo termine che mirano alla convivenza con i carnivori. La loro attenzione è focalizzata alla situazione presente – la loro perdita. Ad esempio se lo scafo di una nave viene bucato l'equipaggio dovrebbe concentrarsi sulla riparazione della falla e non discutere sul modo migliore di evitare lo scoglio che ha causato il problema. La migliore conversazione può avvenire quando si ritorna nel porto sicuro. Le opportunità per discutere il modo nel quale le persone percepiscono i carnivori e come trovare una soluzione per ridurre i conflitti vanno cercate in un'atmosfera non stressante ma positiva. Le limitazioni di tempo e di fondi potrebbero rappresentare una sfida ed è perciò di vitale importanza creare questo tipo di opportunità.



## PUNTI CHIAVE

- Anche se può richiedere del tempo, è importante creare delle opportunità per parlare dei carnivori in situazioni non conflittuali.

## Strategie generali e consigli pratici per lavorare efficacemente con le comunità e affrontare il conflitto umani-carnivori

### Introduzione

Il capitolo 3 si basa sull'implicita ipotesi che le comunità locali che vivono a contatto con i grandi carnivori devano ricoprire un ruolo importante nel comprendere il problema del conflitto, nello stabilire gli obiettivi e nel decidere come rendere le soluzioni durature.

Il presente capitolo è organizzato cronologicamente per illustrare diverse strategie e consigli pratici per lavorare con le comunità. Esistono quattro elementi da applicare al contesto sociale ed ecologico di un punto specifico importante per il successo di uno sforzo supportato dalla comunità. Questi sono:

- 1) **Coordinazione delle risorse.**
- 2) **L'uso della scienza per spiegare gli sforzi fatti.**
- 3) **L'importanza dell'inclusione dei valori dei coinvolti.**
- 4) **Prendere decisioni complessive.**

Il capitolo include le raccomandazioni per operare con criteri corretti usando prototipi, ruoli di partnership e si conclude con consigli per sostenere gli sforzi fatti dalla comunità per coesistere con i grandi carnivori.

### L'importanza della coordinazione delle risorse, del decidere, della scienza e dei valori dei soggetti coinvolti

Lavorare con le comunità in Slovenia, Croazia, Italia e Austria richiede degli approcci sensibili ai contesti che riflettono le particolarità storiche, ecologiche, culturali, legali e i piani di gestione della fauna selvatica rilevanti per ogni singolo paese. Non esiste un approccio universale da seguire. Va seguita, comunque, una strategia generale per lavorare efficacemente con le comunità locali entro uno specifico contesto ecologico e sociale che si basa su quattro "pilastri": 1) coordinamento delle risorse, 2) le azioni vanno fondate scientificamente, 3) bisogna includere i valori dei coinvolti e 4) deve esistere un processo decisionale per discutere gli argomenti, prendere le decisioni e realizzare le azioni (Wilson e altri 2013, Burnett 2013).



*Un contesto per la collaborazione efficace con le comunità*

### Coordinamento delle risorse

È importante che esistano o vengano sviluppati dei contesti di coordinazione per condividere informazioni complesse, risorse (monetarie, leadership, intellettuali, abilità tecniche), per gestire i vari valori e per prendere decisioni. È cruciale considerare attentamente chi o quale entità possano provvedere al coordinamento. Le domande chiave sono:

1. **“Esiste una capacità locale per il coordinamento?”**
2. **“Chi è il più adatto per occuparsi del coordinamento?”**
3. **“Ci sono dei portatori di opinioni chiave nella comunità che provvede al coordinamento?”**
4. **“Sarà necessario sviluppare qualche forma nuova di coordinamento?”**

Per ridurre i conflitti con i grandi carnivori serviranno, inoltre, ulteriori risorse adeguate per finanziare i progetti. Vanno considerati attentamente i termini di distribuzione delle risorse, il soggetto che deciderà in merito e l'eventuale richiesta alle comunità locali di contribuire alle risorse per i progetti.

### Argomentazione scientifica

Una valida informazione scientifica è essenziale per argomentare un'azione di successo. È importante che una valida informazione scientifica supporti le attività in un contesto specifico. L'informazione scientifica accessibile a tutti i coinvolti nell'azione può servire da base per comprendere le attuali condizioni ecologiche e sociali, gli aspetti chiave della biologia dei carnivori (ad es. tendenze della popolazione, cause e natura spaziale e temporale dei conflitti, comportamento degli orsi) per puntualizzare come i diversi valori, prospettive o attitudini nei confronti dei grandi carnivori possano modellare nelle persone il modo di concepire il problema o gli obiettivi da inseguire.

## Valori dei coinvolti

Che si tratti del villaggio montano di San Lorenzo in Banale nella regione italiana del Trentino o nelle comunità slovene della regione di Ribnica-Kočevje, i valori degli abitanti locali saranno critici nel comprendere come collaborare efficacemente e risolvere i conflitti tra umani e carnivori. Sarà importante, inoltre, riconoscere che la popolazione, le organizzazioni non governative e altri coinvolti che vivono fuori da quell'area avranno validi interessi per i carnivori. Sarà importante pensare a strategie a lungo termine che includono la diversità di valori di tutti i coinvolti.

## Il processo decisionale

Operare in collaborazione con le comunità richiederà un tipo di forum o processo che aiuterà la gente a riconoscere e discutere i problemi associati ai grandi carnivori, nonché concepire delle soluzioni. Ciò può rappresentare uno degli aspetti più importanti del lavoro con le comunità locali. Questo aspetto di sulle confronto con la comunità verrà discusso dettagliatamente.

## L'importanza del contesto ecologico e sociale

Sfortunatamente non esiste un'applicazione telefonica per risolvere il conflitto tra umani e carnivori. Slovenia, Croazia, Italia e Austria hanno condizioni ecologiche e sociologiche uniche che vanno capite per sviluppare delle soluzioni del conflitto con i carnivori, che si basano sul contesto e che coinvolgono la popolazione locale e le comunità.

Nel valutare il contesto ecologico e sociale vanno considerati tre fattori generali: 1) le condizioni attuali, 2) le tendenze e 3) le proiezioni future (Clark 2002). Laddove possibile avere un'informazione scientifica sullo status delle condizioni ecologiche e sociologiche aiuterà a sviluppare soluzioni al contesto e lavorare efficacemente con le comunità. La ricerca specifica o l'informazione scientifica esistente può essere utile per capire le dinamiche della popolazione degli orsi, il loro comportamento, le condizioni ambientali, nonché le attività umane e i sistemi sociali.



photo credit: Matija Stergar

## Dinamiche della popolazione degli orsi

È importante capire se la popolazione degli orsi residenti sta crescendo, si sta riducendo, è stabile o non se ne conosce la tendenza, in quanto sono fattori che possono influenzare la frequenza dei conflitti con gli umani e il modo nel quale le persone percepiscono gli orsi e reagiscono a loro. Per esempio negli Stati Uniti occidentali una lenta espansione dell'orso bruno (grizzly) porta a una ricolonizzazione degli ambienti che porta ad un aumento dei conflitti in aree nuove che richiedono interventi (Jonkel 2006). I membri della comunità locale, inoltre, percepiscono

in modo molto diverso lo stato attuale della popolazione degli orsi. Laddove possibile è importante avere delle nozioni scientifiche affidabili sullo stato della popolazione per fornire informazioni in modo appropriato che conducano soluzioni alle soluzioni da applicare.

## Comportamento degli orsi

In secondo luogo capire il comportamento degli orsi, dedicando attenzione ai loro spostamenti e abitudini di alimentazione, la loro età, sesso, a quali esemplari è più probabile che vengano coinvolti in conflitti, le loro preferenze (alcuni orsi possono sviluppare comportamenti indotti e cercare del cibo specifico) può influenzare le reazioni al momento dei conflitti e aiutare a sviluppare attività di gestione dai costi ridotti (Linnell e altri 1999, Wilson e altri 2006).



photo credit: Matija Stergar

## Condizioni ambientali

Esistono cinque fattori sui quali bisogna focalizzarsi per capire in che modo le condizioni ambientali presenti e future possono influenzare la frequenza e l'intensità dei conflitti in un determinato territorio: 1) quantità dell'ambiente (tendenze crescenti, decrescenti o stabili), 2) qualità dell'ambiente (tendenze crescenti, decrescenti o stabili), 3) abbondanza di cibo per gli orsi, 4) variazione dei cibi naturali per orsi e 5) altri carnivori e fauna selvatica nel sistema che possono causare conflitti.

Sebbene in pratica è difficile e costoso accertare rigorosamente tutte le condizioni sopra menzionate, vanno fatte alcune considerazioni su questi fattori in quanto l'aumento e la riduzione della quantità e qualità dell'ambiente naturale può influenzare la frequenza del conflitto. È anche importante capire il ruolo che gli altri carnivori o la fauna selvatica possono avere nelle cause dei conflitti diretti e indiretti con gli orsi.

## Attività degli umani e sistemi sociali

Per ogni determinato punto è importante capire tutti i soggetti coinvolti (governi, industria, comunità locali, organizzazioni non governative ecc.) che hanno legittimi interessi in questo particolare contesto e focalizzare il modo con il quale le loro prospettive diverse, i valori e le necessità possono aiutare o ostacolare gli sforzi per ridurre i conflitti con gli orsi (Clark 2002).

*La sfida più grande per il successo degli sforzi è trovare un equilibrio tra i vari valori e le esigenze che spesso sono in competizione in un determinato contesto. Queste esigenze si manifestano nei vari usi dei terreni e nelle altre attività che influenzano il comportamento e le usanze della gente, nonché le cause e la frequenza del conflitto. Organizzare forum di comunicazione efficaci è di essenziale importanza per capire i valori concorrenti e idealmente, sviluppando un senso comune del problema, formulare obiettivi comuni e generare soluzioni a favore degli interessi comuni e non specifici (Brunner e altri 2002). Sarà importante completare le*

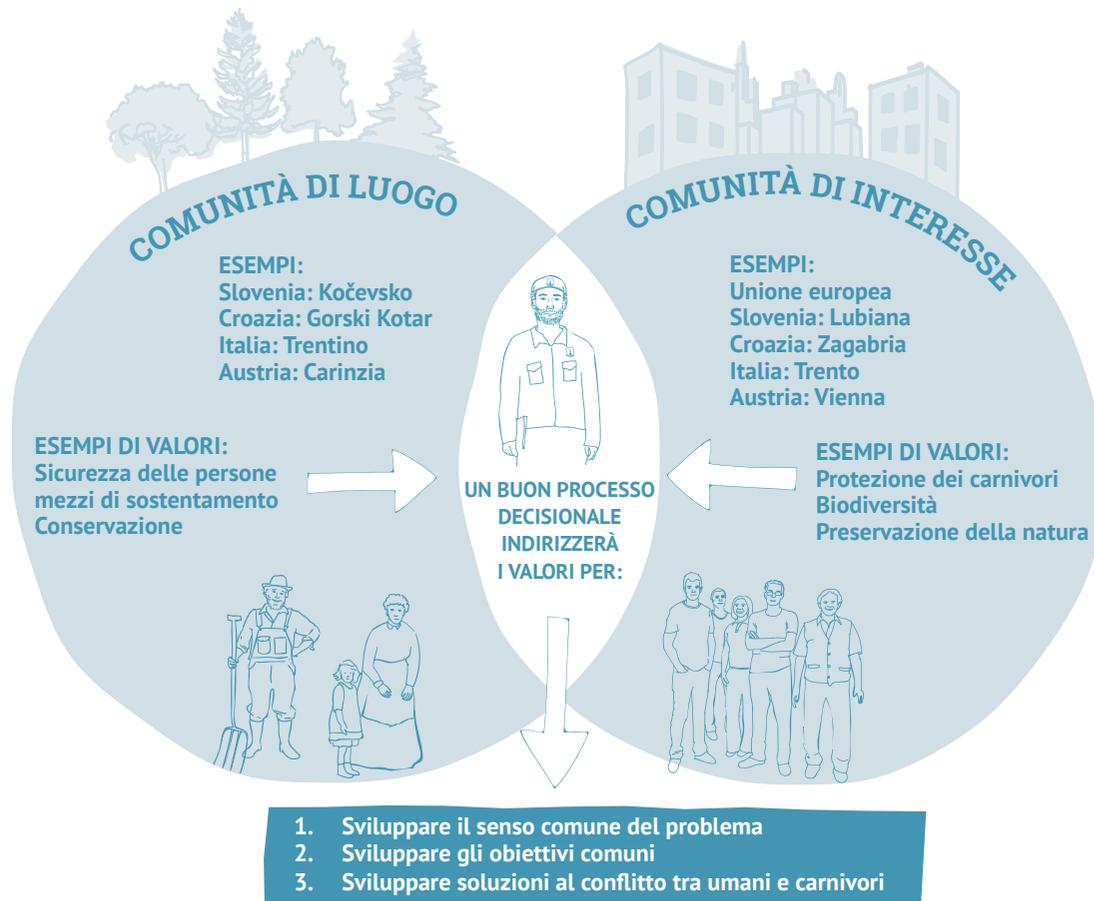
capacità esistenti o generare opportunità per regolare lo scambio di comunicazione tra i coinvolti nell'argomento.

*Per instaurare una collaborazione significativa con le comunità bisogna sviluppare al livello più elementare incontri personali, gruppi di lavoro e tavole rotonde con i soggetti coinvolti. Ciò può richiedere un supporto professionale e/o la coordinazione tra i coinvolti concordi.*

Idealmente un intervento che si basa sulla comunità includerà valori condivisi dalle comunità di luogo e comunità di interesse. Ciò può essere di cruciale importanza per la conservazione dei grandi carnivori, considerato che gli orsi e i lupi sono specie carismatiche che attraggono l'interesse nazionale e internazionale dei centri urbani i cui valori e le attività si differenziano da quelle dei centri rurali che affrontano il rischio di vivere a contatto con i grandi carnivori.

## Comunità di luogo e di interesse: euristica per definire i valori nel conflitto umani-carnivori

Come strategia generale per lavorare con le comunità è importante tenere in considerazione che i valori originati in luoghi particolari saranno diversi da quelli che provengono da comu-



*L'euristica per riconoscere i diversi valori dei coinvolti (adattato da Wilson e altri, 2013)*

nità di interesse esterne. Ad esempio i membri di comunità rurali nelle regioni di Slovenia, Croazia, Italia e Austria avranno probabilmente forti valori antropocentrici che richiedono attenzione alla sicurezza delle persone, dei mezzi di sostentamento e all'uso delle risorse.

I valori che si originano nelle comunità di interesse come rappresentate nelle leggi e nella politica dell'Unione europea (UE), nonché gli interessi delle organizzazioni non governative tenderanno ad enfatizzare la protezione dei carnivori, la preservazione della natura ed una maggior preoccupazione per la biodiversità.

Idealmente sarà importante definire un senso comune del problema per stabilire degli obiettivi condivisi e per trovare soluzioni che includano e soddisfino valori condivisi sufficienti sia per le comunità di luogo che quelle di interesse, onde trovare il consenso sulla modalità di soluzione del problema.

Ciò può essere anche concepito in termini di lavoro per trovare soluzioni che servano agli interessi comuni, piuttosto che a quelli specifici. Ad esempio le comunità di luogo possono definire attentamente il problema del conflitto con i carnivori come una questione del "numero troppo elevato di orsi", il che richiederebbe l'eliminazione degli esemplari e la riduzione della popolazione. Le comunità di interesse possono ritenere insostenibile questo tipo di soluzione del problema e in forte contrasto con i loro valori che prevedono la protezione dei carnivori – o in alcuni casi, addirittura un incremento della loro popolazione. Sarà molto importante riflettere attentamente sul modo di riconciliare o gestire questi tipi di valori che si manifestano in maniere diverse per poter capire il problema del conflitto tra umani e carnivori.

## Sviluppo del processo decisionale

Nonostante si impieghi tempo prezioso a svilupparlo e coordinarlo, un buon processo decisionale è importante per un approccio a lungo termine per lavorare con successo con le comunità (Lasswell 16971, Clark 2002). La riduzione di conflitti con i carnivori, come altri processi decisionali, riguarda principalmente le persone: cosa valutiamo, come interagiamo, come facciamo delle scelte e come prepariamo e realizziamo le pratiche quotidiane. Essenzialmente prendiamo le decisioni su come gestire noi stessi e come comportarci con i carnivori. I processi decisionali determinano le conseguenze di ciò che accade ai carnivori e alle persone. Idealmente un buon processo decisionale dovrebbe essere 1) complessivo, 2) effettivo, 3) giusto, 4) produttore risultati efficaci. Un buon processo decisionale comprende e coinvolge tutti coloro che hanno diversi punti di vista. È anche trasparente e si guadagna la fiducia di tutti i partecipanti.

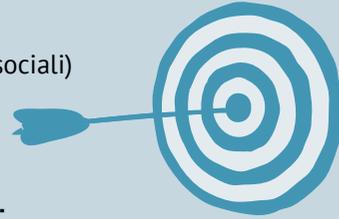


*La componente chiave di un buon processo decisionale si basa sull'inclusione*

## Componenti chiave del processo decisionale\*

### COMPRENDERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI AFFINCHÉ I COINVOLTI RISOLVANO IL PROBLEMA

- Riconoscere i bisogni delle informazioni chiave (sociologici e sociali)
- Definire collettivamente il problema
- Stabilire gli obiettivi per risolvere il problema



#### DOMANDE CHIAVE O STANDARD DA CONSIDERARE:

1. L'informazione è affidabile?
2. L'informazione è esauriente?
3. L'informazione è abbastanza precisa da portare alla soluzione del problema?
4. L'informazione è aperta e a disposizione di tutti i coinvolti?

### SVILUPPARE IL SUPPORTO PER LE AZIONI

- Sviluppare uno o più forum di discussione aperta ed esaustiva.
- Sviluppare azioni supportate collettivamente per ridurre il conflitto con i carnivori.

#### DOMANDE CHIAVE O STANDARD DA CONSIDERARE:

1. Il processo di discussione è razionale?
2. I coinvolti sono capaci di discutere i propri valori e le prospettive in maniera civile e senza minacciare?
3. Possono i diversi valori delle comunità di luogo e delle comunità di interesse essere integrati per servire gli interessi comuni?

### PRENDERE DECISIONI CON IL SUPPORTO DEI COINVOLTI

- Decidere le azioni specifiche.
- Considerare le azioni partecipatorie, non rappresentano una minaccia alle comunità locali e sono preventive in natura.

#### DOMANDE CHIAVE O STANDARD DA CONSIDERARE:

1. Ci sono probabilità che le azioni saranno efficaci (ad es. sono strumenti verificati; economicamente efficienti)?
2. Le azioni sono esaurienti e durature?

## AZIONI IMPLEMENTARI

- Implementare progetti che riducono il conflitto con i carnivori.

#### DOMANDE STANDARD O STANDARD DA CONSIDERARE:

1. I progetti sono realizzati in tempo utile?
2. Il personale addetto al progetto è affidabile?
3. I progetti sono realistici?
4. Possono i progetti essere monitorati per la loro efficacia?

## SFORZI DI MONITORAGGIO

- L'efficacia dei progetti andrebbe monitorata.
- Il processo decisionale andrebbe monitorato periodicamente.

#### DOMANDE CHIAVE E STANDARD DA CONSIDERARE:

1. I progetti sono efficaci?
2. Sono stati stabiliti gli obiettivi complessivi?
3. Il processo decisionale complessivo è adatto a tutti i coinvolti?



*\*Adattato da Laswell (1971); Clark (2002).*

## Sviluppo della comprensione comune del problema

Come menzionato nel processo decisionale, è importante sviluppare un senso comune di cosa rappresenti "il problema" specifico per una determinata situazione di conflitto tra umani e carnivori. Spesso molteplici definizioni del problema espresse da diversi coinvolti porteranno a stabilire un obiettivo comune e a gestire le attività difficili da realizzare. L'importante è dedicare il tempo necessario per definire attentamente il problema (Weiss 1989). Le definizioni suggeriscono le cause e le conseguenze del "problema" e suggeriscono le azioni per risolverlo. In questo modo la definizione configura effettivamente la sua soluzione (Wilson e Clark 2007). L'impegno per la conservazione supportato dalla scienza sociale può rappresentare uno strumento utile per raccogliere le informazioni fondamentali sulle diverse definizioni del problema.

Le definizioni del problema che si concentrano sul rischio di lesioni degli umani e minimizzano gli impatti economici causati dagli orsi sembrano essere una buona base dalla quale raccogliere le partecipazioni e implementare le soluzioni assieme alle comunità (Wilson e Clark 2007). Barlow e altri (2010) hanno suggerito anche di concentrarsi sulla riduzione dei rischi e hanno sviluppato un'euristica utile per comprendere e definire il conflitto tra umani e carnivori, nonché suggeriscono che i coinvolti dovrebbero sviluppare collettivamente un "profilo del conflitto" per capire meglio le cause e le caratteristiche spaziali e temporali del conflitto.

## Un esempio di contesto per lo sviluppo del profilo del conflitto e l'identificazione delle soluzioni prioritarie

(Barlow et al., 2010)

### STABILIRE GLI OBIETTIVI ASSIEME AI COINVOLTI

- Definire gli obiettivi in termini di vite di bestiame salvate, proprietà protette, numero di villaggi non visitati frequentemente da orsi ecc. in un determinato periodo.
- Gli obiettivi dovrebbero essere specifici. Ad esempio gli obiettivi potrebbero essere: alveari non danneggiati o riduzione delle denunce a causa dei fastidi arrecati dagli orsi alle abitazioni ecc.

### STILARE UN PROFILO DEL CONFLITTO

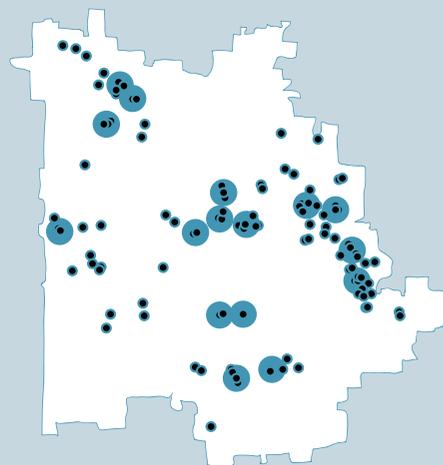
- Identificare le cause del conflitto.
- Includere la descrizione del conflitto con informazioni sull'intensità e sulle caratteristiche temporali, spaziali e sociali.
- Un'analisi dei punti salienti del conflitto può aiutare a identificare le aree ad alto rischio (vedi Wilson e altri 2006, Miller 2015).

### IDENTIFICARE LE SOLUZIONI POSSIBILI

- Elencare tutte le azioni possibili che possono attenuare il conflitto.
- Le azioni potenziali devono essere pratiche e socialmente accettate dai coinvolti.

### STABILIRE LA PRIORITÀ DELLE SOLUZIONI

- Classificate le soluzioni in base al numero stimato di bestiame salvato, abitazioni protette ecc. (le soluzioni devono essere specifiche).
- Classificate le soluzioni in base all'economicità
- Classificate le soluzioni secondo la combinazione tra impatto ed economicità



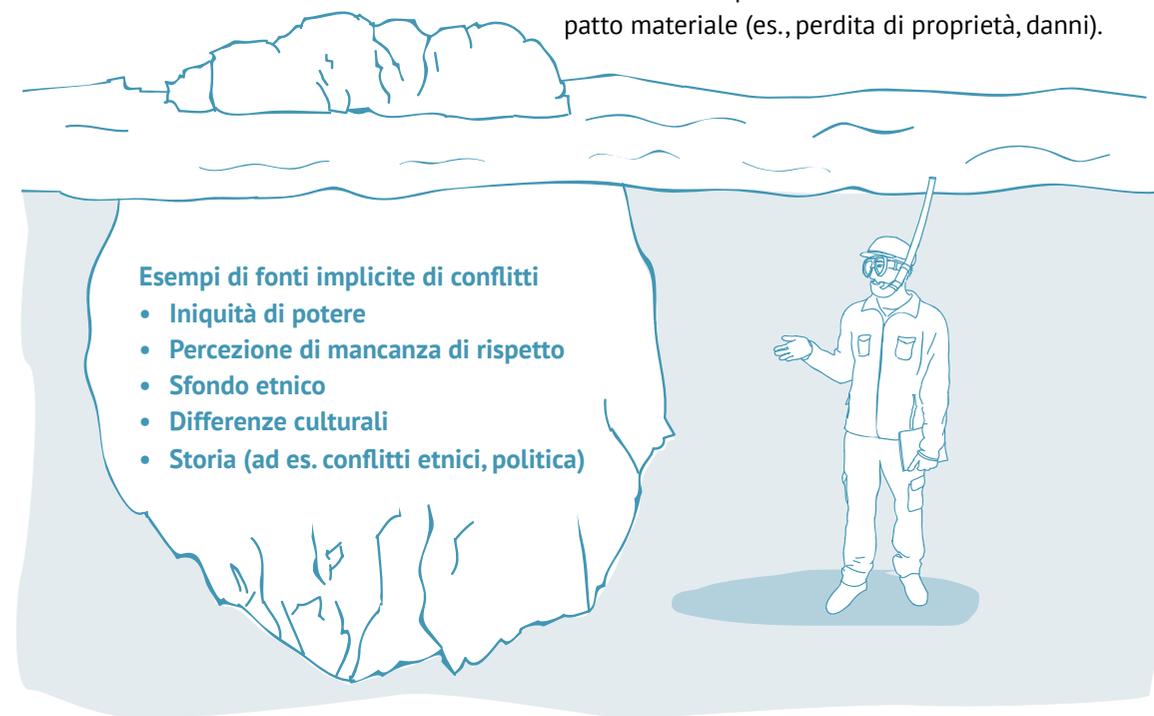
Le mappe GIS sono utili per illustrare i conflitti o i danni causati dagli orsi bruni per identificare i punti più colpiti dagli incidenti - le aree che sono a rischio di conflitto umano - orsi. Questa mappa indica la distribuzione e la densità dei conflitti registrati mediante un progetto di ricerca in Montana, USA (Wilson e altri 2006).

Autore della mappa: Seth Wilson

## Non ignorare i conflitti sociali impliciti

In alcuni casi può essere necessario identificare e discutere delle condizioni sociali implicite e dell'influenza dei conflitti prima di trarre delle conclusioni. In alcuni contesti possono esistere dei conflitti sociali, eventi storici a addirittura etnici e culturali profondamente radicati che possono ostacolare il lavoro in comune di individui o gruppi di persone (Madden e McQuinn 2014). Non discutere di queste fonti di conflitto implicite può ostacolare gli sforzi fatti in buona fede e può richiedere processi facilitati che possono esporre e trasformare i rapporti esistenti, tanto da rendere necessari dei cambiamenti (Madden e McQuinn 2014).

Gli approcci tradizionali al conflitto tra umani e fauna selvatica tendono a operare in superficie in termini di comprensione del conflitto come impatto materiale (es., perdita di proprietà, danni).

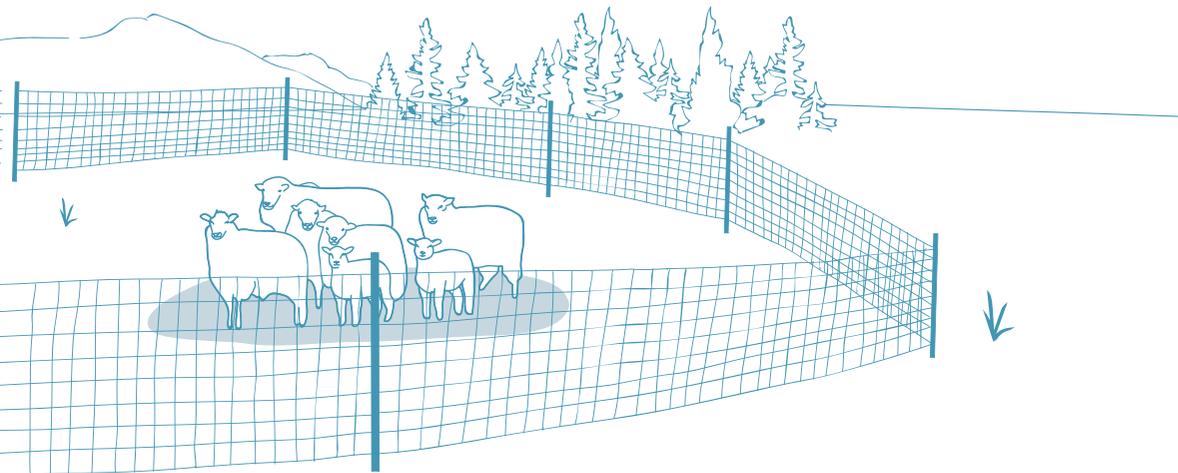


## Sviluppo degli obiettivi comuni

Oltre alle definizioni comuni, per lavorare efficacemente con le comunità bisogna sviluppare anche degli obiettivi comuni. Sebbene possa sembrare ovvio, capire i valori differenti e le prospettive di tutti i coinvolti è di vitale importanza per stabilire gli obiettivi. Ad un livello più basilare è importante avere un processo che fornisca ai membri della comunità e a tutte le parti interessate la possibilità di incontri regolari per trarre conclusioni. Quando necessario, questi forum o incontri possono essere necessari per divenire professionalmente facilitati

o integrati nella comunità. Ad esempio le Associazioni cacciatori, i club alpini o addirittura le brigate di vigili del fuoco volontari possono contribuire a diffondere il problema nelle comunità per discuterne e aiutare nella ricerca di soluzioni. Prestate attenzione e cercate di capire la comunità, i leader della comunità e chi può avere qualità da leader che unisce le persone. La leadership e le capacità locali si possono presentare in diverse forme.

Sviluppare gli obiettivi che riflettono i valori di entrambe le comunità, quelle di luogo e quelle di interesse, risulta importante per il successo a lungo termine. Gli obiettivi che riflettono un contesto antropocentrico che rispetta il rischio ed i modi per proteggere la sicurezza degli umani, la loro proprietà e i mezzi di sostentamento, possono essere discussi in termini di prevenzione del conflitto – ciò porta a benefici diretti per le persone che vivono a contatto con i grandi carnivori e per le comunità di interesse i cui valori hanno bisogno di protezione dagli orsi. Usare gli strumenti preventivi, come i recinti elettrici o i contenitori per rifiuti resistenti agli orsi, rappresenta un modo non letale per ridurre il rischio di conflitti ripetuti con gli orsi e il bisogno dell'eliminazione degli esemplari problematici. Inquadrare gli obiettivi ponendo l'accento sulla prevenzione può aiutare non solo ad unire i valori antagonisti, ma sono anche: 1) economicamente efficienti, 2) possono portare a benefici a lungo termine e 3) sono un approccio orientato verso il futuro.



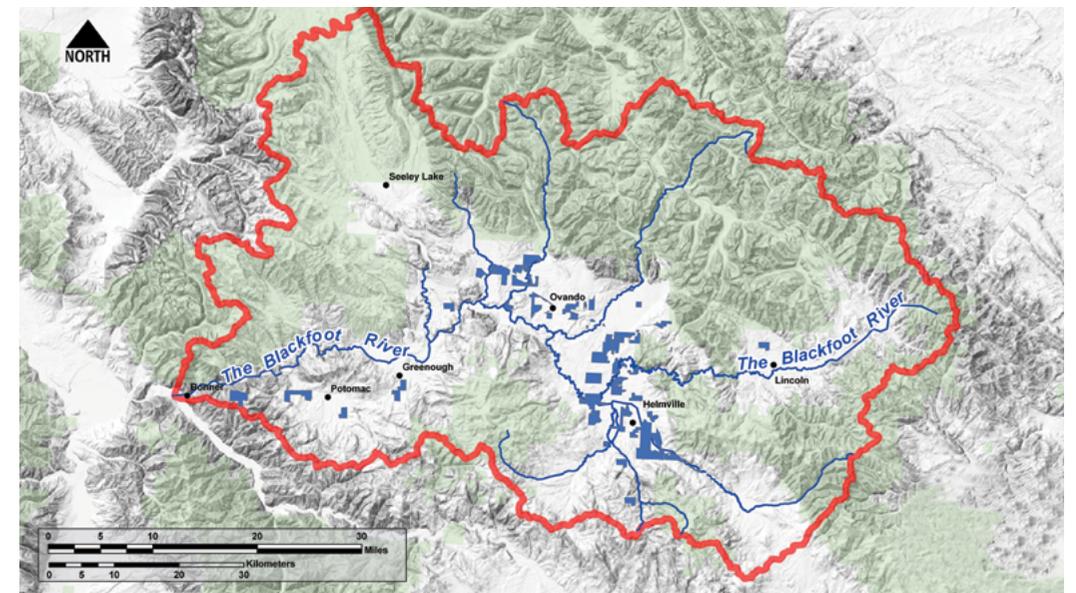
## L'importanza della gamma di prototipi per l'implementazione del progetto

Se esiste un accordo tra i coinvolti sulla definizione del problema, su come affrontarlo (soluzioni), se si condividono gli obiettivi generali, i passi successivi nel processo decisionale includono i progetti di attuazione e monitoraggio degli sforzi. Sarà importante considerare il grado biologico al quale si manifestano i conflitti in un contesto relativo alle pratiche di

utilizzo dei terreni. Ciò influenzerà la modalità di quanto selettivi e completi si può essere in termini di implementazione dei progetti.

Il sistema informativo geografico odierno (GIS) con la mappatura, il modellamento e le capacità di analisi spaziali possono interpretare rapidamente i luoghi dei conflitti e i livelli spaziale e temporali (stagionali). Sarà molto importante considerare quanto preparata è la comunità, se ci sono risorse sufficienti a disposizione e se esiste la capacità complessiva di equiparare il responso della comunità alla realtà biologica.

La struttura delle tane dell'orso, dei suoi corridoi di passaggio, le aree di attività, nonché i territori dei branchi di lupi, i luoghi dei covi e d'incontro vanno comparati con l'uso le pratiche di impiego della terra che influenzano le probabilità di conflitto. Alcuni punti che attraggono sono gli alveari, i pascoli di pecore, le postazioni di foraggio della fauna selvatica, i pascoli di bestiame o le case.



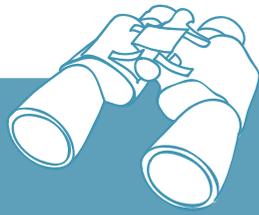
La presente mappa indica i pascoli (in blu) dove il bestiame si riproduce ogni anno e i piccoli possono attrarre gli orsi nelle vicinanze di fattorie e insediamenti.

I recinti elettrici vengono innalzati attorno alla maggior parte dei pascoli per proteggere il bestiame dagli orsi bruni e dai lupi.

Autore della mappa: Seth Wilson

- Bacino idrografico Blackfoot
- Territori federali in MT
- Aree di riproduzione

A seconda delle risorse e della volontà dei membri della comunità di adottare misure specifiche di prevenzione, può risultare utile considerare lo sviluppo delle misure di prevenzione che hanno alte probabilità di successo. Ciò può essere considerato come "la raccolta del frutto dal ramo più basso".



## PUNTI CHIAVE

- Scegliete attentamente gli individui con cui lavorare – pensate a loro come a “persone focali”.
- Cercate gli individui che sono i portatori di opinioni e sono rispettati nella comunità.
- Se i vostri progetti hanno successo, lasciate che questi individui promuovano il successo del progetto nei media locali ed entro reti di informazione informale.
- Organizzate visite assieme agli individui che vi supportano ad altri membri delle comunità, in modo da “dimostrare” a dispetto del “si dice” la validità degli strumenti per ridurre il conflitto.
- Le visite possono anche migliorare la comunicazione tra soggetti alla pari (ad esempio tra agricoltori).
- Le visite possono aiutare ad aumentare la percentuale di adozione di pratiche specifiche da parte di altri soggetti.

## BENEFICI CHE SI TRAGGONO DAI PROTOTIPI

Investire in un prototipo specifico con un individuo o un gruppo ridotto di individui può divenire un forte esempio per gli altri e può portare a quattro risultati chiave:

1. Una riduzione diretta dei conflitti con i carnivori:
  - riduzione di richieste di indennizzo
  - riduzione di impatti con i carnivori (ad es. catture, rilocalizzazioni o rimozioni)
2. Fiducia instaurata con individui e gruppi che realizzano i progetti.
3. Una base per i collaudi di nuove tecnologie, pratiche e processi sociali promettenti.
4. Un modello da presentare come esempio verificato e da diffondere per la prevenzione di innovazioni ad altre aree.

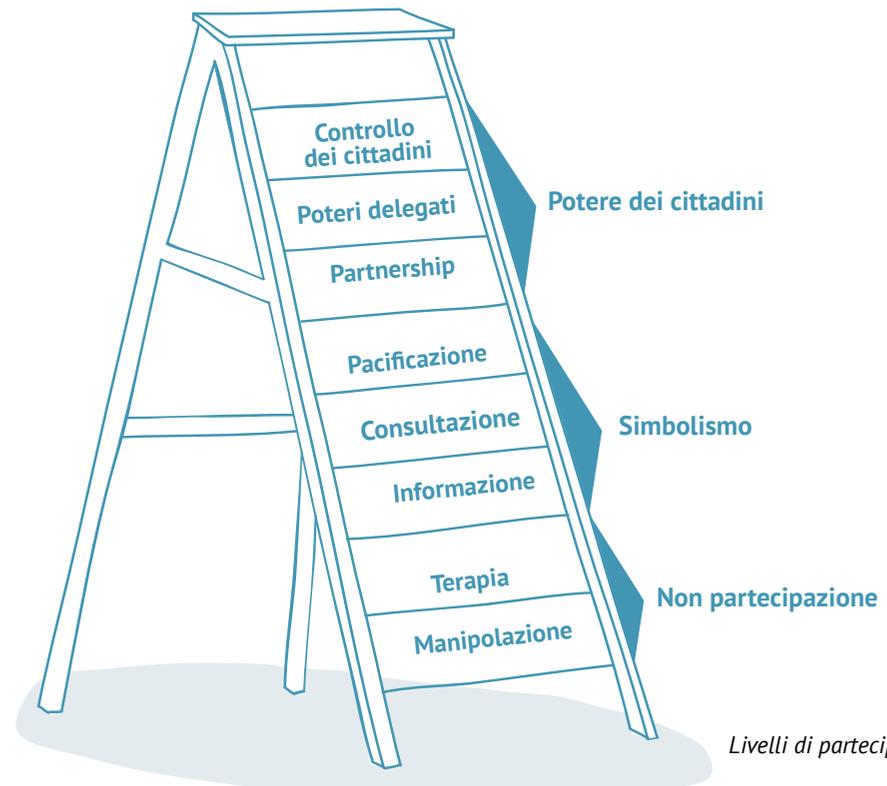
## L'importanza della partnership

Le partnership che coinvolgono una diversità di soggetti in un determinato contesto possono produrre benefici importanti per le comunità locali e per i carnivori. Un approccio basato sulla partnership può favorire la collaborazione e il coordinamento tra individui, istituti e governi. Sebbene l'inizio possa richiedere del tempo per instaurare un forte rapporto di partnership, gli investimenti in tal senso possono produrre buone idee, abilità e risorse per ridurre i conflitti con i carnivori. Il sapere scientifico, le varie abilità (ad esempio periti locali, cacciatori, operatori orso) e le risorse finanziarie possono essere influenzate per ottenere il massimo impatto. Una partnership diversa può anche riflettere i valori delle comunità di luogo e di interesse.

*Sarà cruciale per i ministeri e le agenzie con responsabilità legale e autorità sulla gestione dei carnivori in Slovenia, Croazia, Italia e Austria decidere in che modo desiderano lavorare con gli individui e le comunità locali e capire chiaramente il proprio ruolo nella partecipazione dei cittadini.*

## La scala di partecipazione

(Arnstein, 1969) “La scala di partecipazione” di Arnstein (1969) è un metodo utile per visualizzare i diversi livelli di partecipazione che il governo offre nel processo di pianificazione. Come indicato nello schema, la partnership richiede un livello significativo di scambio con il governo.



## Impegno per un approccio sostenibile a lungo termine

La riduzione del conflitto tra umani e carnivori dipenderà dalla tolleranza degli abitanti locali nei confronti di orsi e lupi e dal desiderio della gente di sentire come proprio il problema. Ciò implica assumersi parte delle responsabilità per la vita assieme a orsi e lupi, piuttosto che seguire il modello tradizionale di gestione, un approccio nel quale la gente confida passivamente sull'intervento di un'entità o autorità esterna.

Ciò non vuol suggerire che non c'è spazio per un intervento appropriato del governo o delle organizzazioni non governative. Anzi, in molti casi è *necessario un apporto maggiore del governo e delle organizzazioni non governative* per fornire risorse e supporto partecipativo per gestire il problema. Le soluzioni sostenibili devono essere pratiche, economicamente efficienti e create su misura per i contesti specifici nei quali si manifestano i conflitti tra umani e carnivori. Idealmente le pratiche e i metodi per ridurre i conflitti tra umani e carnivori possono essere sviluppate e diffuse tra individui e comunità dagli abitanti locali con approcci personali, laddove la coesistenza con orsi e lupi diviene una norma culturalmente accettata.

Efficacia nel ridurre i conflitti tra umani e carnivori					
	Meno efficace		Più efficace		Il più efficace
<b>Forma di coinvolgimento locale</b>	“Dovete arrangiarvi da soli”	“Ditelo a loro subito”	Modello di dipendenza dagli esperti “fatelo per loro”	Tecnologia di trasferimento – “mostratelo loro come”	Proprietà – educatori personali
<b>Conseguenza</b>	La gente elimina gli orsi	La gente elimina lentamente gli orsi	Il programma può avere successo ma probabilmente è economicamente insostenibile	Più sostenibile	La coesistenza diviene parte della cultura locale

(Adattato da Wilson e altri 2013)

## Conclusioni

Una comunicazione efficace è essenziale per la preservazione dei grandi carnivori e la gestione in ambienti informali e formali. A livello informale gli operatori orso e i membri dei team d'intervento hanno quotidianamente l'opportunità di intraprendere rapporti e di guadagnarsi il rispetto nelle comunità. A livello formale la coordinazione complessiva e un processo decisionale ben preparato aiutano a diffondere informazioni scientifiche tra tutti i coinvolti in discussioni, dibattiti ed eventuali azioni. Una comunicazione efficace delucida i diversi valori tra comunità di luogo e quelle di interesse. La comunicazione si dovrebbe basare su un linguaggio privo di minacce e su un approccio “senza avvocati”. Essere molto incline ai valori e ai bisogni delle comunità locali tramite una comunicazione regolare ed essere pronto ad ascoltare è un modo molto importante per inquadrare le strategie di comunicazione complessive.

La coesistenza sostenibile a lungo termine con i grandi carnivori dipende dall'impegno degli abitanti locali per risolvere il problema. Idealmente la collaborazione efficace con le comunità conduce a pratiche di coesistenza che fanno parte delle aspettative culturali in Slovenia, Croazia, Italia e Austria.

Nell'ambito della gestione dei carnivori gli operatori orso e i membri dei team di intervento hanno un ruolo particolare. Sfruttate la possibilità di divenire ambasciatori efficaci dei grandi carnivori e delle comunità che ci vivono a contatto. Prendetevi il tempo di prestare ascolto agli abitanti locali e capire il punto di vista di tali comunità. Laddove possibile cercate soluzioni preventive, proattive e sostenibili, utili alla comunità e non agli interessi specifici.

## Materiale bibliografico

- Arnstein, Sherry R. 1969. A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners* 35: 216-224.
- Barlow, A.C., D. C. Greenwood, I. Ahmad and J. Smith. 2010. Use of an action-selection framework for human-carnivore conflict in the Bangladesh Sundarbans. *Conservation Biology* 24: 138–1347.
- Bekov, M. 2001. Human–carnivore interactions: adopting proactive strategies for complex problems. Pages 179-195 in J.L. Gittleman, S. Funk, D. W. Macdonald and R. Wayne, editors. *Carnivore Conservation*. Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom.
- Bodie, G.D., A.J. Vikery, K. Cannava, and S.M. Jones. 2015. The role of “active listening” in informal helping conversations: Impact on perceptions of listener helpfulness, sensitivity, and supportiveness and discloser emotional improvement. *Western Journal of Communication* 70:151-173.
- Bormann, B.T., F. Wagner, G. Wood, J. Algeria, P. Cunningham, M. Brooks, P. Friesema, J. Berg, and J. Henshaw. 1999. *Ecological stewardship: A common reference for ecosystem management*. Elsevier Science Ltd., Oxford, United Kingdom.
- Brunner, R.D., C.H. Colburn, C.M. Cromley, R.A. Klein, E.A. Olson, editors. 2002. *Finding common ground: governance and natural resources in the American West*. Yale University Press, New Haven, Connecticut, USA.
- Burnett, Gary. 2013. *Community-based approach to conservation for the 21st Century. Conservation and the Environment: Conservative Values, New Solutions*. <[www.leadingwithconservation.org/reports/](http://www.leadingwithconservation.org/reports/)>. Accessed 8 Dec 2015.
- Can, O. E, N. D’Cruze, D.L. Garshelis, J. Beecham, and D.W. Macdonald. 2014. Resolving human-bear conflict: A global survey of countries, experts, and key factors. *Conservation Letters*, November/December 7:501-513.
- Clark, S. G. 2002. *The Policy Process: A practical guide for natural resource professionals*. Yale University Press, New Haven, Connecticut, USA.
- Conover, M. 2001. *Resolving human-wildlife conflicts: The science of wildlife damage management*. Lewis Publishers, Boca Raton, Florida, USA.
- Elfström, M., A. Zedrosser, O-G. Støen, and J.E. Swenson. 2014a. Ultimate and proximate mechanisms underlying the occurrence of bears close to human settlements: Review and management implications. *Mammal Review* 44:5-14.
- Elfström, M., A. Zedrosser, K. Jerina, O-G. Støen, J. Kindberg, L. Budic, M. Jonozovič, and J.E. Swenson. 2014b. Does despotic behavior of food search explain the occurrence of problem brown bears in Europe? *The Journal of Wildlife Management* 78:881-893.
- Gittleman, J.L., S. Funk, D. Macdonald, R. Wayne, editors. 2001. *Carnivore Conservation*. Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom.
- Houston, M. 2009. A quantitative content analysis of attitude expressions toward wolves in the United States and Canadian print news media, 1999-2008. Thesis, Ohio State University, Columbus, USA. <<https://etd.ohiolink.edu/>>. Accessed 10 Dec 2015.
- Huber, Đ. 2008. Large carnivore management in Croatia. Pages 90-99 in R.G. Potts and K. Hecker, editors. *Coexistence of large carnivores and humans: Threat or benefit? Symposium Proceedings of CIC-International Council for Game and Wildlife Conservation*, Budakeszi, Hungary.
- Huber, Đ., Z. Jakšić, A. Frković, Ž. Štahan, J. Kusak, D. Majnarić, M. Grubešić, B. Kulić, M. Sindičić, A. Majić Skrbinišek, V. Lay, M. Ljuština, D. Zec, R. Laginja, and I. Francetić. 2008. *Brown bear management plan for the Republic of Croatia*. Ministry of Regional Development, Forestry and Water Management, Directorate for Hunting Ministry of Culture, and Directorate for the Protection of Nature, Zagreb, Croatia.
- Jerina, K., M. Krofel, M. Mohorović, M. Stergar, M. Jonozovič, and A. Seveque. 2015. Analysis of occurrence of human-bear conflicts in Slovenia and neighboring countries. *Slovenia Forest Service – LIFE DINALP Bear project*, Ljubljana, Slovenia.
- Jonkel, J.J. 2006. *Living with predators project: Preliminary overview of grizzly bear management and mortality 1998-2005*. Montana Department of Fish, Wildlife and Parks-Region 2, Missoula, USA.
- Kendall, K. C., J. B. Stetz, J. Boulanger, A. C. Macleod, D. Paetkau, and G. C. White. 2009. Demography and genetic structure of a recovering brown bear population. *Journal of Wildlife Management* 73: 3-17.
- Knott, E.J., N. Bunnefeld, D. Huber, S. Reljic, V. Kerezi, and E.J. Milner-Gulland. 2014. The potential impacts of changes in bear hunting policy for hunting organizations in Croatia. *European Journal of Wildlife Research* 60:85-97.
- Lasswell, H.D. 1971. *A pre-view of policy sciences*. American Elsevier, New York, New York, USA.
- Lemlin, R.H. 2008. Impacts of the cancellation of the spring bear hunt in Ontario, Canada. *Human–Wildlife Conflicts* 2:5-7.

Linnell, J.C., Odden, J., Smith, M.E., Aanes, R., Swenson, J.E., 1999. Large carnivores that kill livestock: Do 'problem individuals' really exist? *Wildlife Society Bulletin* 27: 698–705.

Mace, R.D., D.W. Carney, T. Chilton-Radandt, S.A. Courville, M. A. Haroldson, R.B. Harris, J. Jonkel, B. McLellan, M. Madel, T. Manley, C. Schwartz, C. Servheen, G. Stenhouse, J.S. Waller, and E. Wenum. 2012. Grizzly bear population vital rates and trend in the Northern Continental Divide Ecosystem, Montana. *The Journal of Wildlife Management* 76:119–128.

Madden, F. and B. McQuinn. 2014. Conservation's blind spot: The case for conflict transformation in wildlife conservation. *Biological Conservation* 178:97-106.

Mattson, D.J. 1990. Human impacts on bear habitat use. *International Conference on Bear Research and Management* 8:33-56.

Mattson, D.J., S. Herrero, R.G. Wright, and C.M. Pease. 1996. Designing and managing protected areas for grizzly bears: How much is enough? Pages 133-64 in R.G. Wright, editor, *National parks and protected areas: Their role in environmental protection*. Blackwell Science, Cambridge, Massachusetts, USA.

Miller, J.R.B. 2015. Mapping attack hotspots to mitigate human–carnivore conflict: approaches and applications of spatial predation risk modeling. *Biodiversity and Conservation* 24:2887-2911.

Obbard, M.E., E. Howe, L. Wall, B. Allison, R. Black, P. Davis, L. Dix-Gibson, M. Gatt, M. Hall. 2014. Relationships among food availability, harvest, and human-bear conflict at landscape scales in Ontario, Canada. *Ursus* 25:98-110.

Primm, S.A. 1996. A pragmatic approach to grizzly bear conservation. *Conservation Biology* 10: 1026–35.

Primm, S.A. and K. Murray. 2005. Grizzly bear recovery: Living with success? Pages 99-137 in T.W. Clark, M.B. Rutherford, and D. Casey, editors. *Coexisting with large carnivores: Lessons from Greater Yellowstone*. Island Press, Washington, D.C., USA.

Primm, S. and S.M. Wilson. 2004. Re-connecting grizzly bear populations: Prospects for participatory projects. *Ursus* 15:104-114.

Servheen, C. 1989. The management of the grizzly bear on private lands: Some problems and possible solutions. Pages 195-200 in M. Bromley, editor. *Bear-people conflicts. Proceedings of a symposium on management strategies*. Department of Culture and Communications, Yellowknife, Northwest Territories, Canada.

Skills You Need (SYN). 2016. SYN homepage. <<http://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html>>. Accessed 22 Feb 2016.

Spencer, R.D., R. Beausoleil, D. Martorello. 2007. How agencies respond to human–black Bear conflicts: a survey of wildlife agencies in North America. *Ursus* 18: 217-229.

Steyaert, S.M.J.G., J. Kindberg, J.E. Swenson, and A. Zedrosser. 2013. Male reproductive strategy explains spatiotemporal segregation in brown bears. *Journal of Animal Ecology* 82: 836-845.

Training Resources for the Environmental Community (TREC). 2014. Senior Leadership Program 2013-2014 Field Guide.

Treves, A., R. B. Wallace, and S. White. 2009. Participatory planning of interventions to mitigate human-wildlife conflicts. *Conservation Biology* 23:1577–1587.

Weiss, J.A. 1989. The powers of problem definition: The case of government paperwork. *Policy Sciences* 22: 92–121.

Wilson, S.M., J. A. Graham., D.J. Mattson, M.J. Madel. 2006. Landscape conditions predisposing grizzly bears to conflict on private agricultural lands in the western U.S.A. *Biological Conservation* 130:47-59

Wilson, S.M., and S.G. Clark. 2007. Resolving human-grizzly bear conflicts: An integrated approach in the common interest. Pgs. 137-163 in S. Hanna and D. Scott Slocombe, editors. *Fostering Integration: Concepts and practice in resource and environmental management*. Oxford University Press, Oxford, United Kingdom.

Wilson, S.M. G.A. Neudecker, and J.J. Jonkel. 2013. Human-grizzly bear coexistence in the Blackfoot River watershed, Montana: Getting ahead of the conflict curve. Pages 177-214 in S. Clark and M. Rutherford, editors. *Large carnivore conservation: Integrating science and policy in the North American West*. University of Chicago Press, Chicago, USA.

## Finanziamento della guida

LIFE DINALP BEAR - Con il contributo finanziario dello strumento finanziario LIFE dell'Unione Europea.

## Supporto aggiuntivo

Trust for Mutual Understanding

Pumpkin Hill Foundation

Bunting Family Foundation

Northern Rockies Conservation Cooperative (NRCC)

## Sul progetto

**Acronimo:** LIFE DINALP BEAR

**Titolo del progetto:** Gestione e conservazione della popolazione dell'orso bruno nelle montagne dinariche settentrionali e nelle Alpi

**Referenza:** LIFE13 NAT/SI/000550

**Contesto temporale del progetto:** 01/07/2015 – 30/06/2019

**Web:** [www.dinalpbear.eu](http://www.dinalpbear.eu)

Ci potete seguire anche su Facebook ([www.facebook.com/dinalpbear](http://www.facebook.com/dinalpbear)) e Twitter ([www.twitter.com/dinalpbear](http://www.twitter.com/dinalpbear)).

**E-mail:** [dinalpbear@gmail.com](mailto:dinalpbear@gmail.com)

## Sulla guida

**Autore:** Seth M. Wilson

130 Pattee Creek Drive

Missoula, Montana – 59801 - USA

[swilson@bigsky.net](mailto:swilson@bigsky.net)

**Editore:** Servizio foreste sloveno

**Traduttore:** Rino Farina s. p.

**Correttore:** Claudio Groff

**Illustrazioni:** Nuša Stanojević Suwa

**Ideazione grafica:** Nuša Stanojević Suwa, Rok Oblak

**Versioni digitali disponibili su:** [www.dinalpbear.eu](http://www.dinalpbear.eu) e [www.nrccooperative.org](http://www.nrccooperative.org)

Ljubljana, 2016

## Sull'autore

Il dr. Seth Wilson è membro del team di esperti del conflitto tra umani e orsi della IUCN, un'associazione di ricerca della Northern Rockies Conservation Cooperative, facoltà affiliata all'Università del Montana's College of Forestry and Conservation.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

599.74(0.034.2)

WILSON, Seth M.

Guida per la gestione dei conflitti tra l'uomo e i grandi carnivori [Elektronski vir] : strategie e consigli per comunicare e collaborare efficacemente con le comunità / di Seth M. Wilson ; traduttore Rino Farina s. p. ; illustrazioni Nuša Stanojević Suwa. - Versione online. - El. knjiga. - Ljubljana : Servizio foreste sloveno, 2016

ISBN 978-961-6605-29-8 (pdf)

285277696

## Beneficiari del progetto

Univerza v Ljubljani



## Cofinanziatori



REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF THE ENVIRONMENT  
AND SPATIAL PLANNING

BERND THIES  
STIFTUNG



EURONATUR



Questa guida offre nuovi strumenti e approcci innovativi agli operatori orso che s'impegnano per conservare e amministrare gli orsi bruni e i lupi che abitano le zone modificate dall'uomo. La presente guida offre consigli pratici per attuare una comunicazione efficace e strategie affermate che mirano alla creazione di partnership e collaborazioni con persone che vivono assieme ai grandi carnivori. Un rapporto di lavoro positivo tra gli amministratori della fauna selvatica, le comunità locali e altri coinvolti è di fondamentale importanza per indirizzare, ridurre e prevenire sensibilmente il conflitto tra umani e carnivori.

La guida è destinata a chi ispeziona i danni causati dai grandi carnivori e a chi amministra direttamente questi animali difficilmente gestibili. Prepara gli addetti al ruolo importante di ambasciatori della fauna selvatica insegnando loro abilità comunicative e le modalità di lavoro con gli svariati coinvolti. la guida, inoltre, introduce il lettore a collaborare con le comunità applicando un approccio partecipativo che unisca la teoria alla prassi in modo chiaro e comprensibile.

