



Paolo Federighi Gabriella Campanile Cinzia Grassi

Il Circolo di studio per la formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro

La formazione alla sicurezza deve passare dalla cultura dell'adempimento all'obbligo a quella del diritto a ricevere una formazione utile per migliori condizioni di impresa e di lavoro. Il D.Lgs. 81/08 ha compiuto un passo avanti in questa direzione prevedendo l'aggiornamento per la sicurezza. Dopo anni dalla sua approvazione rimangono ancora da definire le concrete modalità di attuazione delle attività collegate.

A Prato, a partire dal 2008, la Provincia, assieme alla CNA, ai sindacati, all'Asl, ha dato vita ad una sperimentazione di nuove modalità di attuazione degli interventi attraverso i circoli di studio per la sicurezza, scelti sia per il loro più alto livello di efficacia formativa rispetto ai modelli tradizionali, che per il loro elevato grado flessibilità.

Dopo oltre un anno di sperimentazione controllata, i risultati mostrano che è possibile adottare modalità di attuazione del D.Lgs. 81/08 che assicurano elevati livelli di apprendimento e di partecipazione, spostando il focus dall'obbligo al diritto ad una formazione di qualità. I risultati ottenuti costituiscono un'occasione per tutti gli attori impegnati nella salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro per riflettere sul senso dell'esperienza e sui risultati conseguiti.



Paolo Federighi

Professore ordinario all'Università di Firenze. Dal 1972 svolge ricerche in materia di educazione e formazione continua. Ha svolto funzioni di esperto per numerose istituzioni pubbliche e organizzazioni internazionali.

Gabriella Campanile

È consulente della formazione presso aziende ed organizzazioni pubbliche. Responsabile dei circoli di studio sulla sicurezza fin dalla prima sperimentazione del 2008, ha collaborato con il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Firenze ed ha svolto attività di ricerca per il Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università di Pisa.

Cinzia Grassi

Direttore dell'agenzia formativa Sophia S.c.a.r.l. e coordinatore dell'Area Sindacale CNA di Prato. È membro del Consiglio della Camera di Commercio di Prato e del Comitato Tecnico Scientifico del PIN Università degli Studi di Firenze a Prato.

ISBN 978-884672871-5



9 788846 728715

P. Federighi G. Campanile C. Grassi Il Circolo di studio per la formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro



Edizioni ETS



sophia



Edizioni ETS

Il Circolo di studio
per la formazione
alla sicurezza
nei luoghi di lavoro

a cura di

Paolo Federighi, Gabriella Campanile,
Cinzia Grassi



Edizioni ETS



www.edizioniets.com

© Copyright 2010

EDIZIONI ETS

Piazza Carrara, 16- 19, I- 56126 Pisa

info@edizioniets.com

www.edizioniets.com

Distribuzione

PDE, Via Tevere 54, I- 50019 Sesto Fiorentino [Firenze]

ISBN 978-88467-2871-5

INDICE

Premessa <i>Ambra Giorgi</i>	7
1. Il modello di consolidamento dei circoli di studio per la formazione alla sicurezza: dall'obbligo al diritto <i>Franca Ferrara</i>	11
2. L'efficacia dei circoli di studio per la formazione della sicurezza nei luoghi di lavoro	19
2.1. Un approccio formativo su misura per la piccola impresa <i>Cinzia Grassi</i>	19
2.2. L'inclusione nella rete di apprendimento dei lavoratori per la formazione alla sicurezza <i>Leandro Innocenti</i>	24
2.3. Lo sviluppo della prevenzione nel lavoro attraverso i circoli di studio <i>Alfredo Zallocco</i>	29
3 La formazione alla sicurezza attraverso i circoli di studio	35
3.1. L'aggiornamento dei DL RSPP <i>Gabriella Campanile</i>	35
3.2. La formazione di base e specifica in azienda <i>Gabriella Campanile</i>	51
3.3. L'aggiornamento dei lavoratori: RSL, lavoratori cinesi <i>Michele del Campo, Elena Sarti, Arianna Menci, Matteo Belli, Sara Lucarini</i>	61

4. La valutazione della formazione <i>Paola Magneschi</i>	77
4.1. Valutazione del gradimento	88
4.2. Valutazione dell'apprendimento in aula	81
4.3. Valutazione del trasferimento in ambito organizzativo	82
4.4. Valutazione del processo formativo	83
4.5. La valutazione dei circoli di studio sui temi della sicurezza	85
4.6. La verifica del trasferimento dell'apprendimento in ambiente lavorativo	89
5. Garantire il diritto e la certificazione degli apprendimenti	99
5.1. Gli standard di processo per progettare e gestire i circoli di studio per la formazione alla sicurezza <i>Paolo Federighi</i>	99
5.2. La qualità dei gestori <i>Gabriella Campanile</i>	113
5.3. Il ruolo delle parti sociali per la garanzia della qualità <i>Cinzia Grassi e Leandro innocenti</i>	118
5.4. Un disciplinare della Regione Toscana per sviluppare l'offerta sul territorio <i>Paola Magneschi</i>	122
5.5 Il ruolo della Provincia <i>Franca Ferrara</i>	126
Autori	133

Premessa

Sono principalmente due le grandi modalità d'intervento sul fenomeno degli infortuni sul lavoro: da una parte **la prevenzione** dall'altra **la repressione**. Quando la prevenzione non agisce e non arriva devono necessariamente essere attivate tutte le misure repressive previste dalle norme.

A questo proposito, una prima riflessione che nasce è relativa alla opportunità di individuare delle forme di distinzione e di agevolazione tra aziende che investono in sicurezza e che dunque rispettano le norme, dalle altre ancora molto distanti da un approccio preventivo verso la sicurezza e ancora più lontane dalla consapevolezza che investire in sicurezza, nel medio periodo può essere vantaggioso su più versanti.

Per quanto riguarda il ruolo dell'Amministrazione Provinciale di Prato, a partire dall'entrata in vigore del Testo Unico è stata posta una crescente attenzione al tema della sicurezza sul lavoro intesa prioritariamente come promozione della **cultura della sicurezza**, muovendosi dunque nell'ambito della **prevenzione**.

Questo approccio ha portato ad intensificare attività e progetti in materia di informazione, sensibilizzazione e formazione alla sicurezza in tutti i settori e per i diversi comparti produttivi presenti nel territorio pratese, con particolare attenzione alle esigenze delle **piccole e medie imprese**.

Per ottenere questo risultato, si è fortemente creduto nella necessità di porre particolare attenzione alla **reale ricaduta** dei processi formativi, offrendo ai lavoratori e agli imprenditori opportunità diverse, in grado di produrre un reale trasferimento delle conoscenze nelle pratiche quotidiane delle aziende e di promuovere un vero e proprio 'salto di qualità' nella gestione delle politiche per la sicurezza, passando da un approccio di 'obbligo' alla percezione della sicurezza come 'diritto'. Per questo, l'Amministrazione in raccordo con il Tavolo Tecnico composto da tutti i soggetti che

insieme alla Provincia gestiscono a vario livello la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, negli ultimi anni ha portato avanti scelte talvolta anche 'coraggiose', che sono andate nella direzione di consentire la sperimentazione di metodologie formative e strategie comunicative nuove o comunque non ancora utilizzate in ambito aziendale e sui temi della sicurezza in particolare.

Tra le tante iniziative realizzate, ne vogliamo ricordare brevemente due, in grado a nostro avviso di ben rappresentare l'impegno dell'Amministrazione nella diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro.

Il primo tipo di interventi riguarda il lavoro svolto e ancora in corso destinato ai **ragazzi** degli Istituti superiori della Provincia. Realizzato in collaborazione con la Conferenza Provinciale per la sicurezza, e grazie ad un utilizzo sapiente di linguaggi e strumenti comunicativi accattivanti, questo progetto consente di sensibilizzare i giovani sui temi della prevenzione fin dai banchi di scuola e nel contesto specifico della professione per cui stanno studiando. In questo modo (ne siamo convinti), vengono gettate basi solide per fare prevenzione e preparare i ragazzi per il loro ingresso nel mondo del lavoro.

L'altra esperienza innovativa che vogliamo mettere in evidenza riguarda l'applicazione della metodologia dei **circoli di studio** con imprenditori e lavoratori sui temi della sicurezza. Questa esperienza, che con il progetto 'La sicurezza in circolo' si sta avviando alla stabilizzazione di un modello, ha permesso di rimuovere ostacoli anche culturali che talvolta, impediscono l'acquisizione di una cultura della sicurezza.

L'altro elemento rilevante dell'esperienza pratese, è la significativa capacità di lavorare in una **rete** di soggetti pubblici e privati che condividono gli stessi obiettivi e che mettono a disposizione strumenti tecnici e competenze professionali condivisi.

I buoni risultati che sono maturati e che vengono presentati in questa pubblicazione, ci hanno confortato nella scelta di destinare risorse significative allo sviluppo di una metodologia fuori dagli 'standard' formativi ma in grado di offrire un supporto concreto e apprezzato alle aziende del territorio pratese in una congiuntura

certo molto difficile ma che deve ripartire anche dalla garanzia di condizioni di lavoro **sicure** per rispondere adeguatamente alle sfide del futuro.

Ambra Giorgi

Assessore Formazione, Lavoro, Scuola, Università, Ricerca,
Politiche comunitarie e cooperazione

1.

Il modello di consolidamento dei circoli di studio per la formazione alla sicurezza: dall'obbligo al diritto

Franca Ferrara

Il legislatore si è posto da tempo la questione della promozione della prevenzione dei rischi a una migliore sicurezza e salute sul lavoro prima con il D.Lgs. 626/94 e poi con il Testo Unico (D.Lgs. 81/08). In particolare, il recente testo unico assegna un ruolo interessante alla formazione a partire dal datore di lavoro, i lavoratori ed i loro rappresentanti, introducendo anche il “principio della periodicità della formazione”, intesa questa come modalità di sviluppo dei saperi e delle competenze nel tempo.

Chiaro è che il legislatore ha introdotto la formazione necessariamente di tipo prescrittivo ricorrendo alla obbligatorietà, per cercare di spingere le aziende a partecipare ai corsi di formazione, come condizione necessaria per la promozione di una cultura alla sicurezza.

A quindici anni dall'avvio di questo percorso, il dato sotto gli occhi di tutti è che la formazione sia ancora in larga misura percepita come ‘obbligo’ e non come opportunità capace di produrre un impatto di miglioramento delle condizioni di lavoro nell'ambiente produttivo, dando luogo pertanto a una serie di elementi di distorsione, segnalati da imprese e operatori del settore, quali la ‘corsa all'attestato’ che consente, appunto, di adempiere all'obbligo di una offerta formativa spesso standardizzata e generica.

Senza voler generalizzare e riconoscendo il merito a coloro (agenzie e professionisti) che si sforzano di trasferire competenze concrete ai partecipanti, spesso i partecipanti hanno la percezione di aver scoperto alcune cose interessanti, ma poi difficilmente tra-

sferibili nella propria azienda.

“Il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori”, così come prefigurato dalla evoluzione della normativa, deve rispondere sempre più alla capacità di agire in una logica di “sistema” con il coinvolgimento di tutti gli attori nei diversi ruoli e specificità affinché si possa intervenire contestualmente su più binari: politiche di intervento aziendali e dispositivi specifici in materia di sicurezza associati alla diffusione di conoscenze, competenze per indirizzare i comportamenti adeguati per prevenire e ridurre i rischi sul lavoro.

Come dunque utilizzare in pieno le diverse potenzialità offerte dal recente testo unico, superando la fase iniziale dell’obbligo e degli adempimenti burocratici per giungere ad una fase di sviluppo “per la formazione alla sicurezza dall’obbligo al Diritto”?

Questa la finalità principale perseguita dall’Amministrazione Provinciale cercando di creare condizioni concrete e sostenibili, affinché la formazione diventi un **diritto per tutti**, superando l’assunto per cui la formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro è un mero obbligo all’interno di una logica di adempimenti.

Ed è proprio sulla valutazione del raggiungimento di questa grande finalità che si è concentrata la nostra analisi, che prende avvio dalle seguenti considerazioni ed interrogativi di fondo:

1. quale formazione alla sicurezza del Diritto?

La potenza ed il potere della formazione per la prevenzione può avere la sua efficacia, a patto che sia in grado di garantire il trasferimento di conoscenze e competenze che incidono sui comportamenti del singolo e dell’organizzazione: questo implica far propria una ‘cultura della sicurezza’, che deve essere l’obiettivo primario della formazione;

2. come coinvolgere strati di popolazione difficilmente intercettabili nell’ambito dei processi formativi?

Coinvolgere cioè quei target di lavoratori che non vengono intercettati dai canali tradizionali della formazione, quali gli immigrati o coloro che lavorano in settori spesso al limite dell’ufficialità

(servizi alla persona, edilizia ecc.). Questi lavoratori, che spesso sono anche i meno tutelati e i più a rischio di infortuni proprio rispetto al tipo di lavoro che svolgono, non partecipano alla formazione aziendale, ne' tantomeno a interventi individuali e per questo operano talvolta nella totale ignoranza dei principi anche elementari della prevenzione.

3. come coinvolgere le aziende per l'effettivo investimento in "cultura della prevenzione"?

Nel settore specifico della formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'efficacia dell'intervento formativo è direttamente proporzionale alla capacità di contestualizzare la formazione nell'azienda, con particolare riferimento allo specifico processo produttivo, all'organizzazione del lavoro, a impianti e attrezzature, ai dispositivi di protezione individuale ecc. La formazione deve mettere in grado i partecipanti (datore di lavoro e collaboratori, ciascuno in base al proprio ruolo) di conoscere gli elementi fondamentali della normativa per coglierne la *ratio*; acquisire cioè consapevolezza delle criticità aziendali rispetto alla prevenzione dei rischi, consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità in termini di prevenzione e trasformare le conoscenze in azioni, comportamenti in grado di prevenire infortuni.

4. come sviluppare il progetto "cultura alla prevenzione mediante un approccio sistemico alla sicurezza"?

Riteniamo che tali obiettivi possano trovare diffusione e stabilità solo se vengono condivisi nel contesto territoriale di riferimento, con particolare riferimento agli attori locali delle politiche di prevenzione della sicurezza quali ASL, INAIL, organizzazioni datoriali e sindacali, scuole ecc.

In questo senso, l'Amministrazione lavora per sviluppare un *approccio sistemico alla sicurezza* utilizzando più strumenti di concertazione e programmazione.

Essa coordina il Tavolo tecnico permanente per la sicurezza composto da tutti i soggetti che nella provincia di Prato pensano, organizzano, e gestiscono nei diversi ruoli e specifiche responsa-

bilità in materia di sicurezza, ovvero: Centro per l'Impiego, Associazioni di Categoria, Organizzazioni sindacali, Dipartimento prevenzione Azienda USL, ordini professionali, Comuni, Inail, Scuole, Università.

Questa rete territoriale rappresenta il vero patrimonio sociale di cultura e competenze elevate sul tema della sicurezza esistente a livello territoriale. È in primo luogo sede di apprendimento e formazione reciproca per gli stessi partecipanti, e scambio dialogico nei diversi ruoli ricoperti e dei diversi punti di vista in materia di sicurezza.

È luogo altresì di collegamento tra spaccati territoriali diversi, costituiti dagli effettivi interlocutori del sistema sicurezza del territorio pratese in grado di compiere un'importante attività di analisi della complessità sul tema sicurezza ed individuare e condividere le priorità d'intervento da concretizzare durante l'anno.

I lavori del tavolo confluiscono nella Conferenza Provinciale sulla sicurezza, caratterizzata sempre più come sintesi dei lavori condotti durante l'anno, ma anche luogo di nuova programmazione. La Conferenza, alla quale prende parte tutta la cittadinanza, compreso il pubblico degli addetti ai lavori, è sede di valutazione delle attività realizzate e di nuova programmazione per le attività di prevenzione e di promozione della cultura della sicurezza a partire dagli studenti delle scuole medie superiori, i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, le imprese, gli addetti ai lavori nei rispettivi ruoli e responsabilità.

La politica di partecipazione individuata dall'Amministrazione è risultata uno strumento di particolare interesse in una logica di sviluppo di servizi educativi centrati sulla persona, che si esprime fondamentalmente attraverso la creazione e gestione di reti di scambio di saperi.

5. come l'ambiente di lavoro può strutturarsi quale luogo di apprendimento con il coinvolgimento attivo delle aziende e dei lavoratori?

La formazione deve intervenire sul *dispositivo formativo aziendale*, quale insieme delle misure adottate da un'impresa e delle re-

gole di comportamento esplicite ed implicite che vigono all'interno dell'azienda. È in questo senso che si può parlare di formazione alla sicurezza sul lavoro, in ragione dei modi in cui l'ambiente di lavoro può strutturarsi come luogo di apprendimento. A tale scopo è utile ricordare l'ultimo decreto ministeriale per la ripartizione delle risorse della legge 236/1993, pubblicato sulla gazzetta ufficiale n. 290 del 14 dicembre 2009, a sostegno di iniziative di formazione a favore dei lavoratori e delle imprese per lo sviluppo della competitività e la valorizzazione della funzione formativa del lavoro mediante la formazione aziendale. Le risorse, con priorità per i lavoratori delle piccole e medie imprese, possono essere destinate al finanziamento di:

1. piani formativi aziendali, territoriali, settoriali
2. piani straordinari di intervento
3. voucher individuali

6. come trasformare le conoscenze in "comportamenti agiti/adozione di pratiche comportamentali/organizzative in materia di sicurezza"?

Il primo assunto è che la persona deve essere protagonista del processo di apprendimento e non ricettore 'passivo' di informazioni: solo a queste condizioni la formazione riesce a modificare i comportamenti, in quanto il partecipante fa proprie le conoscenze acquisite e può trasformarle in capacità e comportamenti agiti, in rapporto al proprio ruolo nell'organizzazione.

Sempre più diventa indispensabile collegare le diverse misure di politica attiva mediante azioni combinate. Raccordare per esempio il percorso formativo al proprio luogo di lavoro significa contestualizzare il più possibile rispetto ai problemi specifici di quella organizzazione aziendale, rispetto ai macchinari, i ritmi, l'organizzazione, le regole presenti. Il metodo dei check up aziendali finalizzati ad individuare piani di miglioramento per l'implementazione di un sistema di sicurezza "su misura", per quella particolare azienda può assumere significato e forte valenza trasformativa se raccordato ai processi formativi che operano in tale contesto: dalla conoscenza dei fattori di rischio specifici di quel contesto azienda-

le, ad una prospettiva trasformativa volta ad attivare strategie di miglioramento.

In altre parole, sostenere lo sviluppo di una cultura della prevenzione dovrà condurre a quel sentiero formativo che utilizza più azioni combinate tese ad esplorare esigenze formative specifiche, sia dei lavoratori che delle imprese; a sviluppare la partecipazione attiva degli imprenditori e dei lavoratori mediante processi reali di trasformazione capaci di agire sui comportamenti del singolo e dell'organizzazione.

A fronte di questo quadro, si evidenzia la necessità da una parte di favorire l'integrazione delle risorse finanziarie: Fondo sociale europeo, le risorse della legge 236/93, fondi paritetici interprofessionali per incentivare processi di programmazione pluriennale a livello territoriale; dall'altra, incentivare metodologie formative combinate con altri strumenti di politica attiva, in grado di facilitare l'apprendimento del singolo partecipante al processo e all'organizzazione nel suo complesso.

Per ottenere questi risultati, le politiche formative dell'Amministrazione vertono verso una programmazione dell'offerta formativa in grado di rispondere alle specifiche esigenze dei lavoratori e delle imprese e in questo senso l'Amministrazione finanzia interventi formativi nel settore della sicurezza che vanno oltre il mero adempimento degli obblighi normativi, attraverso metodologie didattiche innovative rispetto al settore, quali i check up aziendali collegati a specifici percorsi formativi anche di tipo individualizzato, Piani formativi aziendali con priorità alle piccole medie imprese, seminari di sensibilizzazione su temi specifici, circoli di studio sul tema della prevenzione alla sicurezza.

Da alcuni anni l'Amministrazione Provinciale ha individuato nella metodologia del circolo di studio una possibile risposta ai diversi interrogativi sulla "qualità della formazione alla sicurezza dall'obbligo al diritto". Sperimentata su diversi campi d'intervento in oltre trecento circoli di studio realizzati in Provincia, questa metodologia ha dato fin dall'inizio una serie di risultati interessanti in termini di partecipazione attiva al processo di apprendimento, da cui la decisione di concentrare – primi in Toscana – la sperimentazione del

modello nel settore della prevenzione alla sicurezza in azienda.

La sperimentazione realizzata ha consentito di testare il modello in contesti lavorativi diversi ed ha portato al progressivo coinvolgimento di molti attori sul territorio (ASL, associazioni datoriali e sindacali), con risultati senz'altro interessanti che possono essere sintetizzati nei punti seguenti:

1. in rapporto agli obiettivi formativi e ai contenuti della formazione, i circoli offrono una buona flessibilità e quindi sono più aderenti ai bisogni delle aziende e dei singoli partecipanti. La flessibilità e l'informalità di questa metodologia non devono trarre in inganno sulla sua rigorosità scientifica che comporta l'adozione di percorsi differenziati a seguito di una attenta analisi sulle dinamiche che si sviluppano tra i partecipanti.

2. attivano un processo di apprendimento in cui il partecipante si sente chiamato in causa in prima persona per trasformare la teoria e la normativa sulla sicurezza in prassi e comportamenti manifesti, indipendentemente dal conseguimento di certificazioni, sviluppando dunque capacità di autogestione dei processi formativi;

3. consentono di intercettare target di lavoratori che normalmente si sottraggono alla formazione, quali per esempio lavoratori stranieri. Prato ha il più alto numero di lavoratori immigrati della Toscana. I lavoratori di origine straniera, presenti su Prato, in particolare i cinesi, sono presenti sia come imprenditori e titolari d'impresa, sia in qualità di lavoratori dipendenti. La maggior parte degli incidenti sul lavoro si concentra prevalentemente sui lavoratori immigrati che operano spesso in condizioni di lavoro particolarmente rischiose, con scarse conoscenze delle disposizioni antinfortunistiche e con ulteriori bisogni correlati, quali ad esempio la non conoscenza o scarsa conoscenza della lingua italiana. Si pongono dunque "nuovi problemi plurimi" per tutti gli operatori del sistema e come tali la risposta va ricercata in azioni specifiche combinate mediante percorsi educativi e formativi: dalla conoscenza della lingua italiana, così come previsto anche dal testo unico, al saper riconoscere e saper affrontare la dimensione del rischio nella sua complessità.

4. rispetto all'analisi "costi/benefici", consentono un utilizzo efficiente delle risorse (in questo caso quelle del Fondo Sociale Europeo), in quanto mediamente i circoli di studio costano il 30% in meno rispetto alle tradizionali attività di aula.

5. Il monitoraggio degli interventi realizzati conferma i risultati, in quanto i partecipanti hanno sempre un elevato livello di partecipazione agli incontri, assenza o quasi degli abbandoni e, soprattutto, un buon livello di gradimento, a cui fa seguito la richiesta di proseguire con questa metodologia attivando ulteriori percorsi di formazione continua;

6. la metodologia del "Circolo di studio" richiede necessariamente una connessione con le reti sociali territoriali presenti (Associazioni di Categoria, Organizzazioni sindacali, Dipartimento prevenzione Azienda USL, organismi di controllo etc.) in più fasi della vita del circolo di studio, favorendo l'accrescimento del capitale sociale locale attraverso un approccio dialogico costruttivo centrato sulla soluzione di un problema rilevato.

In termini di prospettiva, è preoccupazione diffusa tra gli operatori del sistema che l'attuale crisi economica possa influire negativamente sulla sicurezza e salute sul lavoro, peggiorando le condizioni di lavoro relativamente alla salute e alla sicurezza e mettendo a rischio i miglioramenti ottenuti negli ultimi anni.

Si tratta dunque di porre maggiore attenzione, ognuno nel proprio ruolo e responsabilità, nel supportare la qualità complessiva del lavoro nelle sue diverse dimensioni, coinvolgendo maggiormente i titolari delle imprese in un percorso di sviluppo della cultura alla sicurezza.

Il presupposto base, quale pilastro per lo sviluppo, non potrà che essere il modello di cooperazione intrapreso tra i diversi livelli istituzionali e le parti Sociali, capace di legare crescita economica, occupazione più qualificata, nuovi meccanismi di controllo per una dignità e diritti dei lavoratori "oltre la logica dell'obbligatorietà e degli adempimenti".

L'efficacia dei circoli di studio per la formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro

2.1 Un approccio formativo su misura per la piccola impresa *Cinzia Grassi*

La formazione alla sicurezza sui luoghi di lavoro dovrebbe essere ritenuto un diritto fondamentale per tutte le figure interessate nel sistema “azienda”, ma ancora oggi spesso viene percepita come un obbligo cui adempiere per legge. In realtà, questo assunto potrebbe essere vero anche per altri temi concernenti la formazione nelle imprese.

La formazione continua in Italia è uno strumento ancora poco utilizzato, rispetto al resto dell'Europa. È ciò che emerge dall'ultimo rapporto dell'Isfol, svolto per conto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche per l'orientamento e la formazione. I dati parlano chiaro: mostrano che l'Italia occupa una delle ultime posizioni nella graduatoria europea. Mentre la media europea delle imprese che hanno offerto formazione (corsi e non) ai propri dipendenti è pari al 60%, quella italiana raggiunge il 32%, poco più della metà. Questo indicatore colloca le imprese italiane al terzultimo posto in Europa.

Il 29% dei dipendenti (2,5 milioni) ha partecipato a corsi di formazione interni o esterni, contro la media europea del 33%; in media, i corsi sono durati 26 ore in Italia, contro 27 ore in Europa; il costo per partecipante è stato pari a 1.492 PPS (Power Purchasing Parities) e il costo per ora di formazione a 58 PPS contro, rispetti-

vamente, 1.413 e 52 PPS in Europa. Questi numeri ci collocano al terzultimo posto in Europa, con una performance che ci avvicina a quelle registrate nei paesi neocomunitari.

Il tema del capitale umano è ormai entrato stabilmente nel dibattito politico europeo e internazionale ponendo la formazione come uno dei principali fattori di sviluppo economico e sociale. In tale quadro, l'apprendimento sul posto di lavoro è diventato una priorità politica dell'Unione europea, in quanto rappresenta una delle dimensioni fondamentali della formazione nell'arco della vita. L'apprendimento permanente viene, infatti, definito, negli orientamenti comunitari, quale elemento chiave per lo sviluppo e la promozione di una manodopera qualificata, formata ed adattabile. In Italia i livelli di partecipazione al lifelong learning da parte degli adulti occupati sono ancora largamente insufficienti. Le statistiche internazionali mostrano una situazione ormai molto grave, caratterizzata da un diffuso *disinteresse del sistema produttivo italiano nel promuovere lo sviluppo delle competenze dei propri collaboratori*.

Tuttavia i dati ci confermano che le imprese investono “poco”, in termini di risorse e di tempi, in formazione. Questo dato è ancora più vero quando si clusterizzano le imprese per classe dimensionale.

Potremmo quindi avviare una discussione su come in realtà il sistema delle imprese affronta il tema dell'apprendimento sia fuori che dentro l'azienda, ma poco lontano ci portano le considerazioni che tendono a giustificare un approccio scarsamente orientato allo sviluppo della formazione continua:

- La forte correlazione tra dimensione d'impresa e propensione alla formazione: con la dimensione aumenta anche la percentuale di imprese formatrici. Ciò è vero anche in Italia, dove si passa dal 25,6% nel segmento di imprese con 10 – 19 addetti, al 96,7% in quelle con almeno 1000 addetti.
- Le lacune dell'offerta formativa, che spesso negli anni hanno, semmai, rafforzato il sistema delle aziende operanti nel mercato della formazione (le agenzie formative), rappresentando, in tal modo, più una risposta al sistema della programmazione dei fondi

di finanziamento che una reale risposta alle esigenze delle imprese: il proliferare di “corsi” e “progettifici” spesso mal risponde e mal si adatta alle esigenze della micro e piccola impresa

- Gli elementi di rigidità che spesso presentano gli strumenti di finanziamento a disposizione degli individui e delle imprese per finanziare la formazione

- La scarsa propensione culturale di ciascun individuo, sia esso nel suo ruolo di lavoratore o imprenditore, a ritenere fondamentale la necessità di un investimento continuo nel proprio apprendimento permanente durante tutto l'arco della vita.

Proprio la ridotta struttura dimensionale è stata tradizionalmente richiamata come causa principale della minore propensione all'investimento in formazione da parte delle imprese italiane, rispetto a quelle degli altri paesi europei. I settori in cui è minore la presenza di imprese formatrici sono quelli che hanno attraversato maggiori difficoltà negli ultimi anni, in particolare l'industria tessile e dell'abbigliamento (13,2%), ma anche il comparto dell'ospitalità alberghiera e dei ristoranti (14,0) e il commercio al dettaglio (21,8), ancora troppo legati ad una dimensione familiare.

Questo dato è determinato in prevalenza dall'assetto che il sistema produttivo nazionale assume in alcuni settori tradizionali (ad esempio, nel tessile, nel turismo, nel commercio al dettaglio), in corrispondenza di una ridotta struttura dimensionale e di una bassa intensità di innovazione tecnologica.

La struttura dimensionale delle imprese italiane non può, però, essere richiamata come unica causa della minore propensione all'investimento in formazione da parte delle imprese italiane rispetto a quelle degli altri paesi europei. Se le piccole imprese sembrano essere poco inclini ad investire in formazione, la percentuale di quelle che hanno svolto formazione è cresciuta significativamente, mentre lo stesso incremento percentuale non si riscontra fra le grandi imprese.

Le piccole imprese, soprattutto se operano su mercati locali e producono beni a bassa intensità di innovazione, hanno normalmente una bassa propensione (formale) all'investimento formativo. Il problema non riguarda le grandi e le medie imprese, che

hanno valori pari a quelli europei.

Nelle piccole imprese artigianali la conoscenza tende ad essere prevalentemente tacita, informale. Il suo valore spesso è compreso solo come reazione ad un bisogno, dove è ridotta la capacità di riproduzione o di innovazione del sapere. Le piccole imprese hanno, inoltre, minori risorse economiche, organizzative.

Ciò non vuol dire che la piccola impresa non abbia una adeguata capacità formativa. Piuttosto, occorre mettere in evidenza come gli indicatori statistici comparati non riescano, ancora, a far emergere pienamente la diffusione dei *processi non formali e informali che avvengono nella piccola impresa*. Infatti, nelle piccole imprese è presente una maggiore presenza di processi di apprendimento in contesto di lavoro, che sono fondamentali nella trasmissione e nell'innovazione dei saperi taciti. Questa presenza è legata anche ad una divisione del lavoro basata, più che su logiche tayloriste, sulla gerarchia di mestiere.

L'esperienza dei circoli di studio condotta su figure diverse all'interno del "sistema azienda" ha rappresentato un nuovo approccio formativo che sembra bene adattarsi alle esigenze di *flessibilità, personalizzazione e contestualizzazione*, che spesso richiedono coloro che beneficiano della formazione, avendo meno quegli elementi di rigidità che sono tipici della formazione intesa in senso tradizionale.

Il luogo della formazione tradizionalmente è concepito come un luogo dove discente e insegnante si trovano su piani diversi, spesso anche in modo logistico. Il CDS permette di abbattere barriere fisiche e conseguentemente di approccio, mettendo tutti sullo stesso piano, facendo emergere il reale bisogno di formazione, ed il reale trasferimento di conoscenze, anche tra partecipanti stessi, con il supporto di "esperti", insegnanti quindi atipici rispetto al significato della parola, anticipando quindi un bisogno di formazione che potrà essere poi soddisfatto anche con metodi più "tradizionali". Questo è ancora più vero, se, come nel caso sperimentato, viene applicato ad un tema come quello della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Gli obiettivi che si raggiungono attraverso il modello del CDS

sulla sicurezza possono essere così sintetizzati:

1. permette di approfondire gli aspetti della normativa che più interessano lavoratori e imprenditori, e quindi gli “individui”, qualunque sia il loro ruolo
2. permette di confrontarsi e scambiarsi esperienze diverse tra loro, attraverso il meccanismo della rete di apprendimento, permettendo quindi di analizzare anche criticamente ciascuno il proprio ruolo all'interno dell'impresa e conseguentemente di intervenire sui diversi approcci di comportamento
3. permette di favorire una valutazione critica della gestione aziendale, ponendo l'attenzione sulle relazioni positive al fine di migliorare le performance aziendali e di conseguenza la competitività
4. permette di mettere a punto e analizzare strategie utili per attuare nuove misure di prevenzione e modificare atteggiamenti e comportamenti all'interno del contesto aziendale
5. permette la diffusione di modelli di partecipazione attiva, sociale e civica, che nel caso specifico della sicurezza, possono indurre anche a miglioramenti nelle decisioni e nelle scelte sociali degli individui, imprenditori e lavoratori, e nei modelli di regole e controlli, da parte di enti preposti al controllo.

Il modello CDS sulla sicurezza attiva perfettamente quelle che Federighi (2008) definisce “reti professionali di apprendimento” poiché le imprese, i titolari, i lavoratori si confrontano all'interno del circolo favorendo quindi la cooperazione e l'apprendimento sviluppati all'interno e in relazione ai contesti produttivi in cui operano.

L'approccio formativo dei CDS, come sarà ben descritto anche nei capitoli successivi, rappresenta quindi un valido strumento efficace di apprendimento fuori e dentro l'impresa e all'interno di questa, rivolto alle varie figure che vi operano, rispondendo alle *caratteristiche tipiche dei modelli partecipativi capaci di creare un ambiente favorevole all'apprendimento e di stimolo al cambiamento di prassi, di comportamenti, di approcci.*

Rappresenta anche un modello, certo non l'unico, che attiva e stimola un nuovo fabbisogno di formazione in una logica di conti-

nuità che perfettamente risponde al concetto di lifelong learning.

L'adulto impara più facilmente se l'apprendimento risponde ad esigenze e problemi specifici – lavorativi e non – che intende e ha necessità di chiarire e risolvere (Lars Karlsson, *Study on study circle on targeted intelligence networks*, 1998 – 12 FIEI SEV, Wien).

Se è vero che la crescita economica di un paese è legata, tra gli altri fattori, anche alla capacità di innovazione presente all'interno del sistema produttivo e sociale in generale, e questa a sua volta, deriva dalla capacità di promuovere forme di partnership e cooperazione tra diversi attori che necessariamente non rivestono ruoli istituzionali, ma che potrebbero essere potenziali ed originali decisori dello sviluppo, possiamo tranquillamente affermare che il CDS rappresenta un valido strumento per il miglioramento e la crescita del sistema produttivo: *il gruppo all'interno del CDS può adottare e creare strumenti di analisi e di ricerca della soluzione sviluppando capacità di produrre innovazione e modalità di trasferirla nel gruppo stesso e nella propria realtà sociale e produttiva.*

2.2 L'inclusione nella rete di apprendimento dei lavoratori per la formazione alla sicurezza

Leandro Innocenti

Undici dei 15 Circoli Di Studio (CDS) realizzati a Prato a partire dalla primavera 2008, rivolti a settori produttivi significativi del territorio provinciale, sono stati dedicati alla formazione dei lavoratori sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

CDS diretti a:

– *Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS)*, già informati su legislazione e prassi operativa della sicurezza, prevalentemente eletti all'interno delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) nelle rispettive aziende (ad oggi 3 CDS con 27 partecipanti);

– *Giovani lavoratori*, di recente ingresso nel mondo produttivo o con scarsa esperienza alle spalle, prevalentemente disinformati rispetto a diritti, doveri e problematiche della sicurezza nel lavoro in generale e, nel proprio settore, in particolare (ad oggi 1 CDS

con 11 partecipanti);

– *Collaboratrici domestiche* (“badanti”), la nutrita schiera di donne straniere non solo extracomunitarie che, dagli anni Novanta, popola le case degli italiani in età avanzata, prendendosi cura delle loro malattie, necessità e solitudini, in ausilio alle famiglie, oggi ridotte nei componenti tutti impegnati in attività lavorative extradomestiche e, spesso, residenti molto lontano dai propri anziani (ad oggi 2 CDS con 31 partecipanti);

– *Lavoratori immigrati*, manodopera impiegata nei settori della manifattura tessile e delle imprese edilizie, due ambiti controversi protagonisti della recente crisi economica e di una discussa forma di riconversione produttiva (ad oggi 1 CDS con 11 partecipanti).

Delle oltre 150 persone che hanno aderito volontariamente alla frequenza dei CDS, portandoli a compimento con regolarità di presenza e con forti contributi individuali, l'80% sono lavoratori.

Un gruppo omogeneo per ruolo, ma fortemente disomogeneo per caratteristiche: il problema linguistico, la difficoltà relazionale fra stesse categorie e/o con la parte datoriale, la multiculturalità e l'integrazione sociale, solo per citarne alcune.

Problemi che hanno interessato soprattutto i gruppi degli immigrati e delle badanti che, sorprendentemente per quanto riguarda le modalità di relazione, si è riscontrato anche per gli RLS.

Per le badanti, per esempio, si è trattato di affrontare la relazione anomala con la parte datoriale – la famiglia dell'assistito piuttosto che l'assistito medesimo – e la mancanza di collegamenti fra badanti. Caratteristiche che, per quanto note a livello sindacale e ben percepite a livello soggettivo, non avevano mai avuto modo di essere esplorate e discusse collettivamente, soprattutto per mancanza di una sede dove le protagoniste di tale condizione potessero incontrarsi. Il CDS sulla sicurezza è stato dunque anche il pretesto culturale e formativo per aprire un canale diretto e funzionale con una categoria lavorativa che era – ma ancora è in prevalenza nella sua alta numericità – totalmente astratta dalle modalità convenzionali di tutela collettiva. Per le badanti è stato l'autoapprendimento di un sistema di regole dentro una rete di altre badanti.

Lavoratori giovani e immigrati sono caratterizzati, rispetto alle

badanti, da una relazione meno personale con la parte datoriale, spesso mediata dalla tutela delle organizzazioni sindacali. Nei CDS questi lavoratori hanno trovato l'occasione per affrontare in libertà le problematiche di comunicazione del disagio lavorativo e una forma facilitata di nuovo apprendimento. La presenza di molti interpreti, in proporzione di 1 a 2 immigrati, ha permesso il confronto collettivo sui problemi oggettivi della sicurezza sul lavoro, senza l'ostacolo di capire e parlare una lingua straniera.

I lavoratori giovani, tradizionalmente più timidi nell'espressione delle proprie perplessità, anche per il gap esperenziale rispetto ai lavoratori anziani, hanno trovato nel CDS l'occasione per esternare, con semplicità e franchezza, dubbi maturati e percezioni individuali raramente confrontate.

Tutti i partecipanti ai CDS, nonostante il differente collocamento, sono risultati accomunati da una precisa caratteristica: l'esclusione da una prassi comune e condivisa, costruttiva e collettiva, delle pratiche per tutelare se stessi e i propri compagni di lavoro, in un regime di sicurezza operativa e ambientale.

La familiarità con la sicurezza, acquisita e messa in campo, è apparsa significativa e differenziata fra i lavoratori presenti nei circoli; in particolare, lo è stata per quel 20% di iscritti costituita dagli RLS. Lavoratori investiti di un ruolo ufficiale e dialettico per legge e dalla stessa forniti di strumenti normativi – tempi e documenti ufficiali da condividere con la parte datoriale – che dovrebbero avere i mezzi per operare al meglio. Ma proprio all'interno della categoria più consapevole e motivata la disarmonia è risultata più forte: alcuni lavoratori sono eletti nelle RSU e, come tali, più incisivi nella contrattazione, altri lo sono al di fuori delle RSU e, come tali, più indipendenti nell'azione ma più isolati nella dialettica aziendale. Altri ancora vengono obbligati dalle proprie aziende alla formazione di legge ma sono, successivamente, inascoltati e mai inviati all'aggiornamento. Per non parlare, infine, degli autodidatti, mai passati attraverso una formazione regolare e, di conseguenza, lasciati con la propria inventiva ad affrontare il ruolo.

A differenziare ulteriormente la fisionomia degli RLS nei circoli, è anche la loro appartenenza a comparti contrattuali diversi: set-

tore privato produttivo o commerciale, terziario e servizi, settore pubblico e fondazioni, in un florilegio di condizioni occupazionali disparate e, spesso, fra loro incompatibili. Tutti RLS fortemente motivati ma, anche, individualmente accomunati da un deciso senso di isolamento, operativo e umano. Solo successivamente alla frequenza del CDS questo isolamento si è potuto individuare, analizzare e identificare come il prodotto di un altrettanto forte isolamento informativo e relazionale operato non solo a livello di comportamenti aziendali. Vi contribuisce la mancanza di collegialità e condivisione fra RLS, una forma di relazione che esiste, invece, ed è profondamente radicata nella struttura territoriale delle RSU.

Emanuela è una RLS da 11 anni in una prestigiosa istituzione culturale. Formata nel 2000, dotata dei testi di legge, ha affrontato il ruolo con una forte dose di idealismo. Ha avuto e continua ad avere molte difficoltà operative con scarsi risultati per i lavoratori. Non è stato possibile per i primi anni discutere con un'azienda che "dimenticava" anche le riunioni. Si è sentita isolata: l'RLS era un nemico per l'azienda e un parafulmine per le RSU. Dopo il CDS è più sicura e serena rispetto alle prassi operative e nel confronto con gli altri ha trovato il coraggio di portare all'esterno le problematiche aziendali. Ritiene necessario strutturare un coordinamento di RLS per scambiarsi esperienze e affrontare gli ostacoli. Attualmente è stata rieletta RLS all'interno delle RSU.

La struttura di tutti i CDS, ma in particolare di quelli destinati agli RLS, è stata costruita sulle diverse esperienze personali, sui differenti livelli di formazione e sul loro scambio a compensazione degli squilibri di informazione ricevuti nelle varie aziende, dal mondo sindacale e dai mezzi di comunicazione. La trama degli incontri si è dipanata molto sulle caratterialità dei partecipanti, sulla complessità del ruolo e sui modi costruttivi di comunicazione, nel quadro delle difficoltà peculiari ai singoli comparti di lavoro. Vi era, inoltre, la necessità accomunante di fronteggiare l'atteggiamento datoriale, quasi sempre lo stesso per scarsità di formazione-informazione.

Aspetti che hanno fatto sì che l'occasione dei Circoli abbia rap-

presentato per i singoli partecipanti un'occasione formativa e/o di aggiornamento sorprendente, rispetto a tutto quello che si era provveduto a organizzare in precedenza. Fondamentale la *full immersion*, priva di mediazioni refrattarie, nella difficoltà di adattare mentalità e atteggiamenti diffusi a comportamenti virtuosi ma "innaturali", richiesti dalla sicurezza. Conseguente il dibattito naturale sulla ricerca di modalità comuni per fronteggiare tale difficoltà, che costituisce l'aspetto negativo più diffuso e, talora, stupefacente di un'azione legittima.

Gioacchino è un RLS da 12 anni in una grande azienda di spedizioni internazionali. Ha accettato la nomina con perplessità credendolo un incarico più formale che pratico. Mettendosi in gioco attivamente ha raggiunto la consapevolezza del ruolo. L'impegno come RLS lo ha portato a conoscere il sindacato e a diventare RSU. Dalla sua esperienza ha ricavato la necessità del coinvolgimento delle parti e il raggiungimento di un equilibrio nel rapporto fra colleghi e azienda. Il CDS lo ha fatto sentire meno isolato e suggerisce incontri periodici e una rete di informazione aggiornata. Lamenta poche ore a disposizione per l'attività e suggerisce più potere al ruolo e maggiore gratificazione. La sua sensazione è che se si dimostra concretezza nell'agire tutto può diventare possibile, soprattutto se si ha la certezza di averne diritto.

Nei CDS destinati agli RLS, che hanno avuto una gestione prevalentemente dialogica, il mondo vecchio, immediatamente riconosciuto da ogni partecipante nelle parole degli altri iscritti, è stato quello dei problemi nella gestione pratica della sicurezza: refrattarietà delle aziende, forme e atteggiamenti vari che contribuiscono a ostacolarne la percezione, pregiudizi e scetticismo su un'azione personale e sindacale che, nata per la tutela dei molti, può sembrare, talora, autolesionista.

Il mondo nuovo, invece, progressivamente costruito dalle parole di tutti gli iscritti, è stato quello di una nuova e costruttiva modalità di relazione con l'universo della sicurezza: partecipazione e messa in gioco diretta, indirizzo collettivo sulla scelta degli approfondimenti, scambio verbale alla pari senza timidezza anche con gli esperti della materia.

Complessivamente gli aspetti più importanti dell'esperienza realizzata nei CDS pratesi sembrano potersi individuare in:

- autocoinvolgimento dei lavoratori nella formazione alla sicurezza attraverso un'iscrizione ai circoli avvenuta su base volontaria e incidendo soprattutto sulla motivazione personale;
- autogestione dei modi e dei tempi dei circoli, che ha sempre tenuto conto delle difficoltà per alcuni a partecipare in determinati orari, rendendo il calendario degli incontri per quanto possibile flessibile alle varie esigenze;
- inclusione dei lavoratori in una rete di relazione, caratterizzata da continuità di contatti personali;
- autoidentificazione in una comunità di affini che agevola e semplifica l'accesso alle consulenze e agli strumenti di operatività;
- capacità di prendersi carico da parte di ogni circolo, in quanto piccolo, dei problemi di tutti attraverso la mediazione linguistica e comportamentale;
- autoapprendimento di normative sulla sicurezza e legittimità di comportamenti attraverso l'esperienza della prassi quotidiana nel campo lavorativo.

Il Circolo di Studio non rappresenta, la soluzione alle difficoltà nella gestione della conoscenza e della familiarità con le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Rappresenta, però, uno strumento nuovo e diretto di cui i lavoratori stessi, prima ancora del sindacato o delle istituzioni preposte, si sono appropriati, rendendolo ad uso e consumo dei propri bisogni e complementare agli strumenti ufficiali di formazione e informazione messi loro a disposizione.

2.3 Lo sviluppo della prevenzione nel lavoro attraverso i circoli di studio

Alfredo Zallocco

Nel mondo della formazione la cosiddetta *formazione frontale* è stata oggetto da sempre di discussioni e di evoluzione continua.

In particolare la formazione di soggetti *esperti* richiede una particolare attenzione sia nelle metodologie che nell'approccio di ca-

rattere generale.

Molti sono stati i casi in cui non si è dato importanza alle tipologie ed alle esperienze maturate dai discenti e si è sottovalutato le loro esigenze formative, inficiando grandemente l'efficacia dei corsi in termini di risultati.

Le occasioni perse

Un esempio a sostegno di questa osservazione viene offerto dal progetto triennale della Regione Toscana realizzato negli anni 2005/2008 per la riqualificazione dei tecnici di prevenzione con il conseguimento della laurea triennale in tecniche di prevenzione.

Pur attraverso un percorso positivo, che ha visto quali discenti i tecnici dei Servizi territoriali di prevenzione, non si è riusciti a collocare in modo adeguato il patrimonio di esperienze presenti; la maggior parte dei partecipanti poteva vantare diversi anni di esperienza ed impegni in gruppi di lavoro nazionali ed europei, oltre a collaborazioni alla stesura di documenti di rilievo in ambito internazionale.

La frontalità della formazione, tipica di quell'ambito, non ha cioè permesso in questo caso ai Docenti di rendersi conto quasi mai di quale patrimonio avessero di fronte e che occasione si fosse persa nel non utilizzarlo per un confronto non frontale sulla visione di quanto insegnato.

La visione Europea del confronto e la formazione

La filosofia della Comunità europea attraverso il dettato delle cosiddette *Direttive Sociali*, come quelle recepite nel nostro paese che hanno portato all'emanazione del Decreto Legislativo 81 del 2008, ha da tempo focalizzato l'attenzione sul concetto di *partecipazione* e non di semplice fruizione di informazioni per raggiungere l'informazione, su formazione e conoscenza dei rischi presenti in un ambiente di lavoro; spesso però questo confronto non viene effettuato né ai cosiddetti tavoli "ex 626" né nelle varie occasioni di formazione e di nuovo appare lo spettro di un rapporto freddo tra esperti di pari livello incapaci di fare tesoro delle altrui conoscenze.

Il mercato della formazione ed il suo futuro

Non sono rari i casi di esposti, telefonate in cui lavoratori (o anche datori di lavoro) denunciano corsi ben pagati in cui grazie al meccanismo della formazione frontale viene contrabbandata ai la-

voratori come un risparmio di tempo la riduzione “ufficiosa” delle ore di formazione in cambio della mera fornitura di manualetti che nessuno mai leggerà.

Il problema a nostro parere si aggrava ancora di più con la nuova frontiera della formazione “moderna” ovvero sia la *Formazione a distanza*; qui a fronte di alcuni vantaggi (tra cui il maggiore di solito è il costo ridotto) si ha una distanza non solo fisica incrementata tra le necessità del discente e del tutore.

L'incontro con la formazione non formale

Quando nei primi anni del secondo millennio siamo stati chiamati dai colleghi della ASL di Siena per un progetto con la Comunità Europea che aveva avuto inizio nel comparto legno negli anni precedenti (cfr.: F.Strambi et al.: *Ergonomia e norme tecniche di sicurezza* – Ed. Franco Angeli) pensavamo che saremmo stati noi della ASL Pratese a portare la maggiore novità con le nostre conoscenze sui carrelli elevatori; nella realtà l'applicazione della metodologia del focus group ci “fulminò sulla strada di Damasco” per la sua capacità di estrarre sensazioni, pareri, visioni e proposte da esperti lasciati liberi in un contesto pedagogicamente controllato in cui confrontarsi.

I risultati di quel Progetto ebbero a suo tempo facile presa sui membri della Comunità anche grazie al supporto dei validi rappresentanti del TUTB, Rappresentanza Tecnica del Sindacato, a Bruxelles, che avevano sostenuto il progetto, e portarono ad una rianalisi delle norme di prodotto relative alla sicurezza nell'uso dei carrelli elevatori e della loro manutenzione proprio per il valore della vera sorgente delle proposte presentate: datori di lavoro e lavoratori esperti sul campo e lasciati liberi di confrontarsi sulla loro materia.

Eppure sapevamo già allora che non era ancora abbastanza; il ruolo dell'esperto/tutor era ancora troppo invadente, la sessione unica, lunga fino al limite di efficacia didattica, era comunque non sufficiente, e tanti degli intervenuti chiedevano nuove occasioni di confronto.

I Circoli

Pertanto quando ci fu proposto di affrontare il problema della

formazione nella nostra città insieme alle Parti Sociali con l'ausilio del metodo dei *Circoli di Studio* si aprì un nuovo fronte e nuove opportunità di confronto con le forze che operano nel mondo del lavoro; questa volta la posizione dei Tecnici della ASL sembrava più defilata ma l'effetto nella realtà era quello di una ancora maggiore libertà di confronto tra gli esperti e le modalità di svolgimento degli incontri, aprendo un nuovo cammino nella comprensione delle reali necessità ed opinioni dei lavoratori a riguardo dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I Tecnici della ASL hanno partecipato con il ruolo di *Esperti* nei Circoli dedicati ai Datori di Lavoro, agli RLS. Stavolta il compito era particolarmente difficile perché si trattava di contestualizzare ed operare una sintesi estrema su argomenti portati direttamente dai partecipanti ai circoli.

A tale scopo sono stati effettuati numerosi incontri per descrivere le modalità di effettuazione dei Circoli ed i confini di delimitazione di intervento degli *Esperti*.

I partecipanti ai Circoli hanno gestito in piena libertà ed autonomia gli argomenti che per questa ragione spaziavano in tematiche talvolta controverse e in dettagli di settore. La premessa vincente e chiave della discussione, è stata che la posizione dell'Esperto non porta "Verità" imposte dall'alto di una cattedra istituzionale, ma a volte non ne porta alcuna oppure fornisce una serie d'informazioni scaturite dalla propria esperienza e condivise in un contesto paritario.

Per questa ragione, gli *Esperti* che hanno condiviso questa esperienza, hanno compreso quanta pesantezza e quanta importanza assume in questa dinamica il ruolo del *Tutor*.

La figura del *Tutor*, infatti facilita la dinamica della discussione e permette di evidenziare gli elementi focali, che durante una discussione "*in Circolo*" potrebbero disperdersi.

Dopo l'esperienza dei Circoli, agli occhi dell'Esperto, la figura del Tutor, che inizialmente poteva apparire antagonista nel processo di formazione, diventa la figura determinante per un buono sviluppo della discussione. Ad un certo punto del percorso dei primi Circoli tutto ciò fu ben sintetizzato da un *Esperto* che dichiarò: – “

È meglio avere un buon Tutor, che un ottimo Esperto!”

La sensazione che avemmo fu di una soddisfazione reciproca; da una parte dei partecipanti ai Circoli, perchè avevano potuto liberamente esprimersi, ponendo delle domande specifiche che riguardavano direttamente il loro ruolo e la loro professionalità, argomenti generalmente non trattati durante una formazione frontale.

Dall'altra parte degli esperti che avevano potuto parlare ed ascoltare discussioni su argomenti che per motivi di tempo o di programmazione, nelle lezioni frontali non potevano essere trattati, ma anche focalizzare su temi e problematiche operative, che normalmente, visti da un'altra ottica, non sarebbero stati rilevati.

Contesti e Comparti

I primi confronti con gli operatori del settore del lavoro in quota come gli antennisti, manutentori, edili etc. hanno fatto da spartiacque con i metodi precedenti in quanto un primo confronto era stato intrapreso negli anni precedenti sempre presso la CNA Pratese con degli incontri di tipo tradizionale; il problema era di scottante attualità perchè queste categorie di lavoratori non venivano tradizionalmente annoverate (per assurdo che possa sembrare) tra quelle soggette ai rischi tradizionali del comparto edile come le cadute dall'alto.

I lavoratori invisibili

Da allora sono state affrontate poi anche le problematiche di altri settori e piano piano ci siamo avventurati anche in comparti fino a quel momento solo sfiorati come quello delle Collaboratrici Domestiche, altrimenti denominate *Badanti*.

Le differenze culturali, la scarsa conoscenza della lingua italiana, il limitato tempo libero a disposizione, la dimensione di un lavoro continuamente chiuso tra quattro mura che si aprono (per le più fortunate) una volta alla settimana, la lontananza dalle rispettive famiglie, faceva di queste donne, abituate a ritrovarsi su una panchina tutti i giovedì pomeriggio, una delle tipologie di lavoratori più difficili da avvicinare e con cui confrontarsi, non per le differenze legate al genere ma proprio per le caratteristiche peculiari del loro lavoro.

I *Circoli di Studio* hanno spostato idealmente la panchina in un luogo confortevole, hanno fatto sì che si confrontassero liberamente ed esprimessero i loro desideri, le loro necessità come lavoratrici, ma grazie agli stimoli dei tutor, hanno anche aperto la visione di un mondo del quale ignoravano diritti e doveri anche come semplici cittadine.

Problemi come quello della movimentazione di uno dei carichi più difficili da affrontare, cioè il corpo umano di un anziano, le connessioni con i principi più elementari di igiene del lavoro verso se stessi e verso il *paziente* sono affiorati come mai affrontati e forse mai nemmeno visti come presenti.

L'occasione ha spalancato le porte per una miriade di domande reciproche, di esigenze, anche le più elementari ed il giorno del Convegno di chiusura presso la sede della Provincia, tenutosi ovviamente di giovedì pomeriggio, eccole tutte lì, a fare onore ad uno dei momenti di aggregazione veramente comune e con tante cose ancora da dire.

La spinta per il futuro

Anno 2009, Convegno Nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS, patrocinato dalla Regione Toscana, tenutosi a Prato e dedicato al problema dei rischi inerenti la Manutenzione; un'intera mattinata viene dedicata solo al confronto diretto tra i lavoratori. Purtroppo non possiamo applicare tutte le modalità ed i tempi coerentemente con i dettami dei *Circoli*, possiamo solo applicare alcune delle regole basilari e solo per una seduta per ciascuna specializzazione di comparto.

Il numero dei partecipanti, inaspettato, tra l'altro è stato tale da rendere quasi ingestibile il lavoro dei tutor, ma le idee esposte, le esigenze e la voglia di comunicare hanno prevalso anche su questo, ma la difficoltà è stata comunque tanta.

Alla fine il risultato: tanti lavoratori nei questionari redatti a valle del Convegno e in alcuni articoli di stampa si chiesero: "*perché non lo rifacciamo e non lo prolunghiamo?*"

La formazione alla sicurezza attraverso i circoli di studio

3.1 L'aggiornamento dei DL RSPP

Gabriella Campanile

Premessa

In questo capitolo cercheremo di analizzare i fattori critici di successo dei circoli di studio per la formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro certificabili secondo il D.Lgs. 81/08 art. 34 e art. 37, realizzati all'interno del progetto sperimentale approvato dalla Regione Toscana dall'Area Coordinamento, Orientamento, Istruzione Formazione e Lavoro e dall'Area Coordinamento, Sanità, Settore Ricerca, Sviluppo e Tutela nel Lavoro.

La sperimentazione, che si inserisce all'interno del progetto “La sicurezza nei luoghi di lavoro in *circolo*, per un approccio sistematico alla sicurezza – *Sicurezza in Circolo*” finanziato dalla Provincia di Prato attraverso il P.O.R. OB. 2 Competitività regionale e occupazione FSE 2007 – 2013 – Asse Adattabilità, ha previsto la possibilità di certificare percorsi formativi e di aggiornamento attraverso l'impiego della metodologia dei circoli di studio, riconosciuti ai fini degli adempimenti normativi così come previsto dagli art. 34 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008.

I Circoli di studio certificabili realizzati sono stati complessivamente 9 su 10 svolti, di cui 4 circoli di studio per la formazione di base dei lavoratori e uno per la formazione di base e specifica, così come previsto dall'art.37 del D.Lgs. n. 81/08.

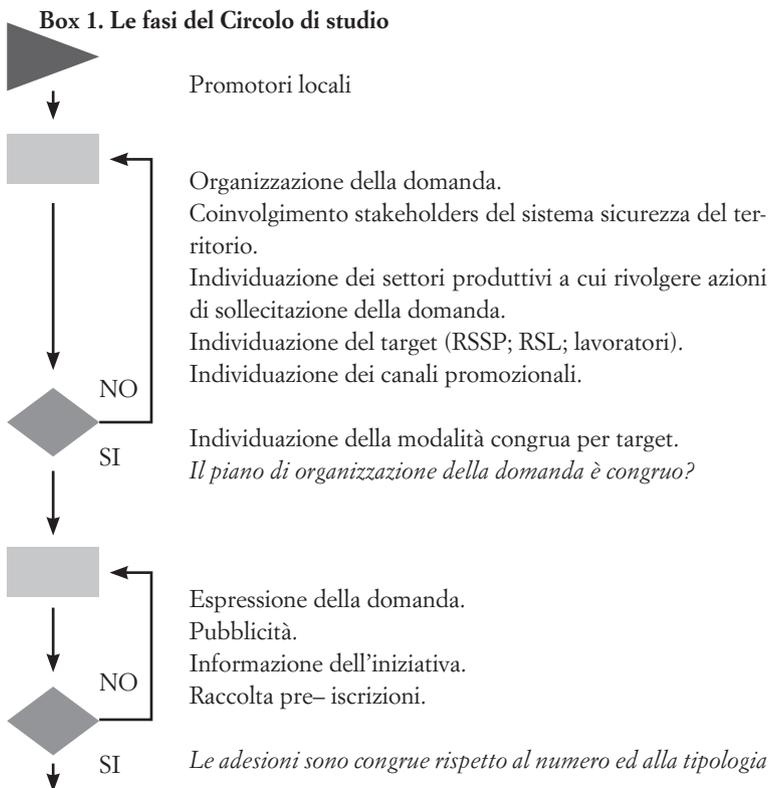
Gli altri 4 Circoli di studio sono stati indirizzati ai datori di lavoro responsabili SPP e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per il loro aggiornamento, così come previsto dall'art. 34 del

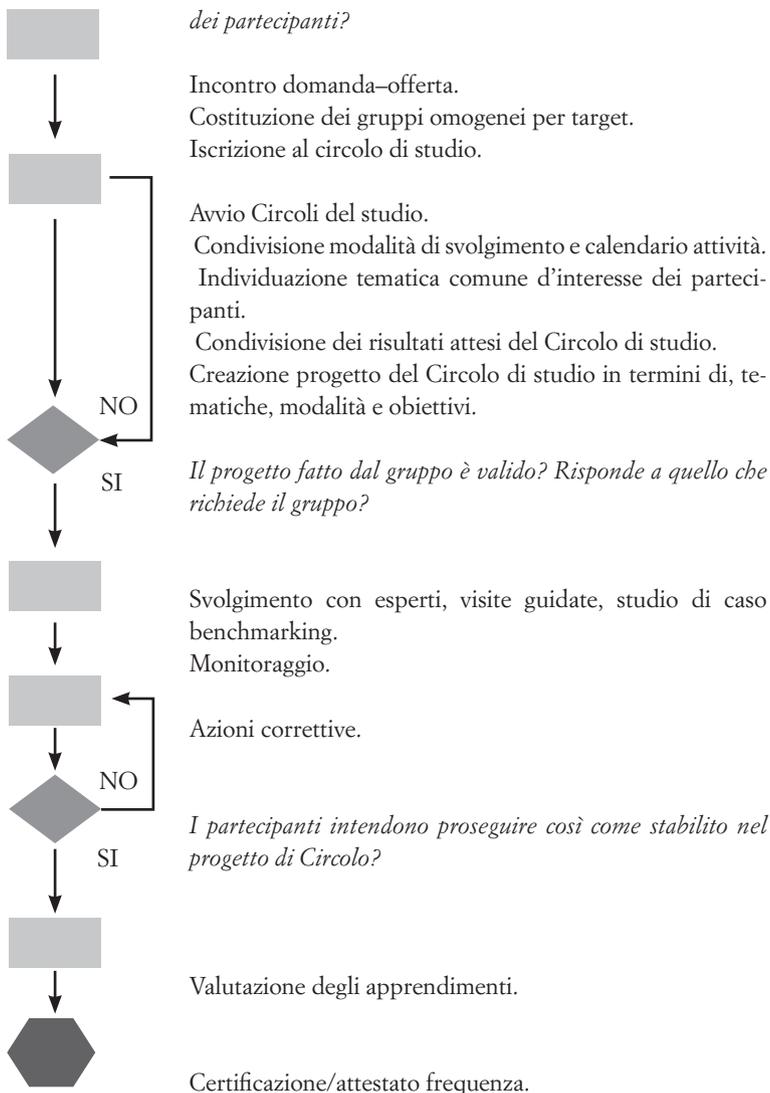
D.Lgs. n. 81/08.

Attraverso l'analisi di fattori critici di successo relativi al processo, esamineremo i 9 Circoli di studio realizzati, raggruppati per tipologie.

3.1.1. Le fasi del Circolo di studio per la sicurezza nei luoghi di lavoro

A seguito della sperimentazione svolta, presentiamo di seguito una sintesi delle fasi del processo del Circolo di studio per la sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso la rappresentazione grafica del diagramma di flusso.





3.1.2. L'aggiornamento dei DL RSPP

a. *I vincoli*

La normativa richiede che tutti gli RSPP nominati, quindi che hanno già svolto la formazione di base, debbano svolgere l'attività di aggiornamento, sia che essi siano datori di lavoro Responsabili del Servizio Protezione e Prevenzione, oppure RSPP interni all'azienda.

I vincoli previsti per l'aggiornamento finalizzato alla realizzazione dell'attività tramite i Circoli di studio sono riconducibili da una parte agli adempimenti e agli obblighi formativi richiesti in riferimento all'articolo 34 del D.Lgs. 81/08, dall'altra agli standard minimi di qualità del Circolo di studio.

I vincoli previsti dalla normativa sono:

- L'aggiornamento con una periodicità quinquennale e con una durata minima di 20 ore.
- Contenuti minimi; è lasciata ai promotori ed agli organizzatori dell'offerta formativa ampio margine di scelta.
- Obbligatorietà dell'aggiornamento, prevista sia per coloro che hanno frequentato i corsi, di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, sia per gli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
- Massimo di assenze ammesse pari al 10% sul totale delle ore svolte.

La necessità di mantenere, ed al contempo stabilire nuovi criteri di qualità impone all'interno della dialettica tra i vecchi l'individuazione di nuovi vincoli minimi che abbiamo identificato nei seguenti:

numero di partecipanti – range 8 -12; scelta di un target specifico, in modo da assicurare l'omogeneità del settore/i produttivi coinvolti; scelta di tutor di Circolo di studio per la sicurezza adeguatamente formati; scelta esperti qualificati; definizione a grandi linee del campo di studio.

Presentiamo nel Box 2 la descrizione dei vincoli adottati ed il loro impatto nell'esecuzione dell'attività.

Box. 2. L'aggiornamento DL RSPP nel settore costruzione ed impiantistica

Sono stati realizzati 2 circoli di studio su “L'aggiornamento DL RSPP”. La durata dei due circoli di studio è stata di 20 ore ciascuno. Sono state riconosciute la totalità delle 20 ore di formazione ai fini degli adempimenti normativi previsti dall' art. 34 del D.Lgs. 81/08.

La tipologia dei destinatari coinvolti sono stati sia RSSP DL con la formazione di base, che RSSP DL esonerati dal corso base.

Il settore produttivo prescelto è stato il settore costruzione ed impiantistica, in risposta alla necessità di omogeneizzare il settore lavorativo e garantire, quindi, una qualità superiore della formazione in termini di verticalizzazione delle conoscenze messe in rete.

Il campo di studio proposto è stato: “l'aggiornamento degli RSPP”. L'analisi dei bisogni dell'aggiornamento è stata svolta all'interno dei Circoli di studio.

Il numero dei partecipanti è stato per un Circolo di 9 e per l'altro di 11.

Il tutor è stato formato a svolgere Circoli di studio per la sicurezza attraverso la partecipazione ad un corso realizzato prima dell'avvio dei Circoli di studio per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'ente gestore ha realizzato un database all'interno del quale sono stati inseriti esperti qualificati per alto livello di conoscenze possedute nell'area della sicurezza nei luoghi di lavoro e del diritto al lavoro ed esperti già formati sulla metodologia dei Circoli di studio.

b. L'organizzazione della domanda

Questa delicata fase, preliminare all'avvio dell'attività dei Circoli di studio per la sicurezza, prevede la pianificazione di azioni necessarie a porre i potenziali partecipanti a riconoscersi come potenziali “circolanti”. L'intervento preliminare serve ad organizzare la domanda dei Circoli di studio per la sicurezza, anche attraverso il coinvolgimento del territorio, delle organizzazioni del mondo del lavoro, sindacali, ma soprattutto, in questo caso, datoriali, de-

gli stakeholders del sistema sicurezza del territorio.

La creazione della rete di stakeholders è l'azione preliminare all'avvio dell'espressione della domanda, fase, questa, specifica dedicata ai potenziali utenti finali e finalizzata a:

- condividere i bisogni del territorio in merito allo sviluppo della cultura della sicurezza del lavoro;
- individuare i settori produttivi specifici del territorio di maggiore criticità, sui quali prevedere interventi di sollecitazione della domanda dei potenziali partecipanti e dell'azienda/e;
- organizzare la gestione della sollecitazione della domanda attivando canali di comunicazione degli organismi coinvolti;
- condividere la modalità più congrua allo specifico target per la promozione dei circoli di studio per la sicurezza (es. informazione iniziativa, workshop, telemarketing).

L'organizzazione della domanda e le scelte compiute preliminarmente sul target determinano le fasi successive di scelta degli strumenti e del modello comunicazionale, la pianificazione e, successivamente, la realizzazione di azioni necessarie ad intercettare il pubblico prescelto. Conclusa questa fase, si passa alla strutturazione dei gruppi, incontro domanda offerta, sulla base dell'individuazione di problematiche inerenti la sicurezza comuni ai partecipanti.

Presentiamo, all'interno del Box 3, i fattori critici di successo del processo relativi alla fase di organizzazione della domanda.

Box 3. L'organizzazione della domanda dei DL RSSP

L'organizzazione della domanda ha visto, come azione preliminare al suo avvio, la costituzione di un organismo consultivo composto dagli stakeholders del sistema sicurezza del territorio, in particolare dalle parti sociali, sindacati dei lavoratori (CGIL e CISL) e associazioni datoriali (CNA, UI) dall'INAIL, dall'USL - Medicina del lavoro.

Il Comitato tecnico di progetto, così denominato, ha avuto il compito di fornire un contributo nel:

- condividere la necessità di sviluppare la cultura della sicurezza sul territorio;

- individuare i settori produttivi cui indirizzare le azioni di sollecitazione della domanda ai potenziali destinatari;
- individuare i canali di promozione nonché la modalità comunicazionale idonea specifica per target.

A seguito di incontri preliminari, le azioni messe in campo dal soggetto gestore in collaborazione con il comitato sono state:

- diffusione dell'iniziativa formativa attraverso la distribuzione di depliant presso le imprese, associate e non, della CNA di Prato;
- attivazione di attività di telemarketing rivolto ai DL RSPP;
- realizzazione di un workshop presso la CNA di Prato rivolto ai datori di lavoro artigiani dei comparti edilizia, impiantistica e meccanica.

Il workshop ha permesso da una parte la presentazione dei Circoli di studio, e delle loro modalità di svolgimento, dall'altra ha consentito di gestire un confronto aperto con il pubblico potenziale all'interno della dialettica tra esigenze formative del singolo, adempimento normativo ed obiettivi dell'impresa.

Valutati gli interessi dei potenziali partecipanti ad iscriversi ai circoli di studio, circa 20 persone hanno dichiarato, attraverso la compilazione di una domanda di pre-iscrizione, di essere interessato a partecipare.

I partecipanti si sono confrontati sulla composizione dei gruppi in termini di omogeneità/disomogeneità dei settori produttivi. Al termine del confronto hanno scelto la composizione mista, decidendo di costituire due gruppi, uno composto complessivamente da 9 DL RSPP - edili ed impiantisti - e l'altro composto da 11 DL RSPP con prevalenza di edili rispetto agli impiantisti. L'omogeneità viene garantita, in questa composizione dei gruppi, dal processo lavorativo contiguo all'interno del sistema cantieristico.

Il criterio individuato per la loro composizione è stata la dimensione aziendale, valutato soprattutto per le aziende edili coinvolte e conseguentemente, la complessità o meno dei loro processi lavorativi e la consequenzialità dei processi tra l'edilizia e l'impiantistica.

c. La definizione del tema comune

Il tema di studio comune viene individuato dai partecipanti all'interno del gruppo, con il supporto del tutor di Circolo. Attraverso l'attivazione del confronto tra l'esperienza e l'individuazione dei bisogni di ciascun partecipante in relazione al ruolo ricoperto in azienda, viene individuata l'area comune d'interesse, su cui si struttura il gruppo e si dà avvio all'attività del Circolo di studio.

L'area tematica può essere rivista nella fase di svolgimento, questo perché spesso il confronto, la strutturazione della rete interna al circolo, può stimolare nuovi interessi e far emergere problematiche nuove, oppure è il confronto con gli esperti a suscitare nuovi punti di approfondimento.

Nella definizione del tema comune, il tutor svolge la funzione di raccordo tra i partecipanti, attiva e stimola il confronto e guida il gruppo nella gestione delle dinamiche interne, ma soprattutto supporta il gruppo nell'individuazione dell'area d'interesse comune e nella presa di decisione circa l'attività da svolgere. La definizione del tema comune è di competenza del gruppo, così come qualsiasi decisione venga presa in tutta la fase di svolgimento. Il tutor svolge la funzione di puro supporto del processo decisionale. Questa fase è propedeutica all'elaborazione del progetto esecutivo.

Presentiamo, all'interno del Box 4, i fattori critici di successo del processo di definizione dell'area d'interesse comune ed i risultati di questa prima fase nei due Circoli di studio realizzati.

Box 4. La definizione delle tematiche dei Circoli di studio dei DL RSPP

Nel primo incontro il tutor ha presentato la specificità e la modalità di funzionamento del Circolo di studio, le regole comunicative interne di discussione e di confronto.

Attivata la rete tra i partecipanti, il tutor ha supportato i gruppi nell'individuazione dell'area di interesse e, attraverso il confronto e la discussione, ha fatto emergere il tema di studio comune.

Gli 11 partecipanti del Circolo di studio RSPP 01, in prevalenza appartenenti al settore edile, hanno individuato come area di

interesse e di approfondimento le seguenti tematiche:

- Le responsabilità e le mansioni degli RSPP, nei casi di possibile interpretazione ambigua del ruolo. Zone d'ombra nella normativa relativamente ai DL RSPP autocertificati;
- Gli aspetti sanzionatori, demansionamento nel caso di presenza di comportamenti a rischio da parte dei dipendenti (alcohol, rifiuto dell'uso dei DPI);
- DPI, le dotazioni minime, lo stoccaggio, la qualità e la certificazione univoca;
- La documentazione minima, indispensabile nei cantieri, nei casi in cui ci siano interventi di artigiani in subappalto;
- Le linee vita e i lavori in altezza: come comportarsi?
- La diversità nelle richieste da parte degli organi di vigilanza, secondo il territorio in cui si interviene.

All'interno del Circolo di studio RSPP02, composto da 9 partecipanti, è emersa la necessità di affrontare le seguenti aree:

- Il ruolo dei progettisti (architetti, ingegneri e geometri - allegato H) nella progettazione e nella realizzazione delle linee vita e nei percorsi in quota;
- Le cadute dall'alto;
- La normativa e le corrette pratiche per ponteggi ed attrezzature;
- I DPI, la loro scelta e le scadenze;
- Le documentazioni, POS e PSC le corrette pratiche;
- La corretta formazione/informazione ai lavoratori;
- La responsabilità dei DL RSPP in caso della presenza nei cantieri i, ditte in subappalto, lavoratori autonomi, artigiani e squadre che si sovrappongono;
- Aggiornamento dei DL RSPP in ambito edile e nell'impiantistica ad ampio spettro, con particolare attenzione ai ponteggi, alle cadute dall'alto ed alla gestione dei cantieri.

d. Gli obiettivi di apprendimento

Nella fase di elaborazione del progetto esecutivo del Circolo di studio, si individuano i risultati specifici che i partecipanti vogliono conseguire, nonché la modalità con cui il gruppo vuole affrontare le aree tematiche individuate.

Il processo attraverso il quale si arriva alla definizione degli

obiettivi di apprendimento è determinato dai risultati attesi dai partecipanti all'attività.

Questo processo di consapevolizzazione e condivisione viene supportato dal tutor che accompagna il gruppo nella definizione degli obiettivi formativi attraverso la definizione del piano di lavoro, comprensiva di indicazioni delle aree tematiche, delle modalità di studio e della verifica della sostenibilità del progetto e degli obiettivi di apprendimento.

Riportiamo nel Box 5 gli obiettivi di apprendimento emersi nei due circoli di studio degli RSPP

Box. 5 Gli obiettivi di apprendimento dei DL RSPP

Gli obiettivi di apprendimento del progetto esecutivo del Circolo di studio DL RSPP 01 sono stati i seguenti:

1. Approfondire le conoscenze sulle responsabilità del DL RSPP in aree della normativa di dubbia interpretazione. Definizione delle responsabilità sia nei confronti dei committenti, che nei confronti dei progettisti che dei lavoratori dipendenti, oltre che degli autonomi. Definizione delle responsabilità relativamente alla documentazione richiesta per la gestione del cantiere anche in sub-appalto e appalto.

2. Conoscere le buone pratiche e le linee guida relativamente alla scelta ed all'uso dei DPI, relativamente allo stoccaggio, alle certificazioni ed alle loro scadenze e la documentazione di base del cantiere, il POS ed il PSC. Conoscere i costi della sicurezza

3. Sviluppare le conoscenze sulle linee vita e lavori in altezza i DPI i camminamenti in quota.

Gli obiettivi di apprendimento del progetto esecutivo del Circolo di studio DL RSPP 02 sono stati:

1. Conoscere le responsabilità degli RSPP in aree della normativa di dubbia interpretazione.

2. Conoscere le linee di demarcazione tra le responsabilità dei DL RSPP e dei lavoratori, là dove i lavoratori risultano essere inadempianti.

3. Conoscere le responsabilità dei DL RSPP in caso di ditte in sub-appalto, anche in presenza di autonomi, artigiani, stranieri

e/o squadre che si sovrappongono.

4. Conoscere le buone pratiche relativamente alla scelta ed all'uso dei DPI e alla documentazione di base del cantiere.

5. Sviluppare conoscenze sulle linee vita e sui lavori in altezza, anche nella fase di progettazione.

6. I metodi e gli strumenti da impiegare, normativi e non, per migliorare la collaborazione tra i DL RSPP ed i progettisti nella fase di progettazione delle linee in quota, nell'ottica di garantire una maggiore sicurezza.

e. Le aspettative dei risultati possibili, in relazione alle conoscenze, all'applicazione delle conoscenze e all'evoluzione della normativa

Il 90% circa dei partecipanti ai due Circoli di studio sono Datori di Lavoro con nomina SSP all'interno delle loro imprese. Le loro aspettative sono risultate, sin dall'avvio, orientate all'individuazione di soluzioni di problemi relativi sia alla gestione del sistema sicurezza in azienda che alla gestione del ruolo di DL RSSP. I risultati attesi e dichiarati, in entrambi i Circoli di studio, si sono orientati alla ricerca di soluzioni ai loro problemi e alla ricerca di un superamento della soggettività interpretativa delle disposizioni normative in atto. La ricerca di risposte univoche condivisibili con i soggetti d'interesse del sistema sicurezza del territorio hanno rappresentato il filo rosso all'interno delle aspettative dei risultati di conoscenza.

I partecipanti ai Circoli di studio sono stati per lo più Datori di Lavoro di imprese che svolgono un ruolo attivo all'interno della vita associativa della CNA. Il ruolo, pertanto, interpretato dai partecipanti ai circoli di studio svolti presso la sede della CNA di Prato, da una parte è stato di sviluppare le conoscenze all'interno di un percorso di apprendimento, dall'altra quello di portare il proprio contributo all'interno di possibili tavoli di confronto su aspetti di natura evolutiva della normativa. I risultati attesi emergono dalle domande elaborate dai partecipanti in preparazione dell'incontro con gli esperti.

Riportiamo di seguito all'interno dei Box. 6 e 7 le domande elaborate all'interno dei due Circoli di studio DL RSSP

Box 6. Le domande del Circolo di studio DL RSPP 01

Le domande elaborate rivolte all'esperto della Medicina del Lavoro sono:

1) Cosa fare in caso di comportamenti a rischio dei lavoratori: uso di alcool, rifiuto uso DPI, mancata presentazione del certificato d' idoneità da parte artigiani e degli autonomi.

2) DPI: le dotazioni minime, lo stoccaggio, la qualità, la certificazioni e le scadenze.

3) Documentazioni minime nel cantiere nei casi di intervento di artigiani in sub-appalto.

4) Linee vita e cadute dall'alto: chi le certifica e come fare praticamente quando non ci sono, costerebbe troppo oviare e si rischia che il lavoro venga poi affidato a personale con meno scrupoli e che non investe in sicurezza.

5) Responsabilità dei committenti e dei progettisti.

6) Come comportarsi quando si noleggia un macchinario con manovratore: il POS deve essere richiesto - presentato?

7) Come ci si comporta con i sub-sub-appaltatori?

8) Se la ditta multata in sub-appalto non paga la penale, ne risponde il committente ultimo? Come si computano nei contratti i costi per la sicurezza? Che valore ha l'autocertificazione?

Le domande elaborate dal Circolo di studio rivolte all'esperto di Diritto del Lavoro sono:

1) Un contratto può essere annullabile in caso di mancanza di costi per la sicurezza?

2) Quali sono le effettive responsabilità dell'RSPP, al di là delle zone d'ombra e ambiguità della normativa? Cosa fare in caso di comportamenti a rischio di lavoratori: uso alcool, rifiuto uso DPI, mancata presentazione certificato idoneità da parte di artigiani e di lavoratori autonomi? Cosa fare in caso di comportamento negligente da parte di un dipendente? Quale è la documentazione minima nel cantiere, nei casi di intervento di artigiani in sub-appalto e in altri cantieri? Quali le responsabilità dei committenti e dei progettisti?

Le domande elaborate dal circolo di studio rivolte all'esperto della Medicina del Lavoro sono:

1)I DPI: dotazioni minime, stoccaggio, qualità, certificazioni e scadenze. Linee vita e cadute dall'alto: chi le certifica e come fare quando non ci sono, costerebbe troppo oviare e si rischia che il

lavoro venga poi affidato a personale con meno scrupoli e che non investe in sicurezza.

2) Come comportarsi quando si noleggia un macchinario con manovratore: il POS deve essere richiesto - presentato?

3) Come ci si comporta con i sub-sub-appaltatori? Se una ditta multata in sub-appalto non paga la penale ne risponde il committente ultimo? Come si computano nei contratti i costi per la sicurezza? Che valore ha l'autocertificazione?

Box 7. Le domande del Circolo di studio DL RSPP 02

Le domande elaborate dal Circolo di studio rivolte all'esperto della Medicina del lavoro ed al Progettista sono:

1) Linee vita, percorsi in quota: controlli, verifiche, collaudi e certificazioni. È possibile ipotizzare un tavolo di lavoro/confronto permanente con vari attori coinvolti nella sicurezza (operatori, asl, progettisti, utenti finali rappresentati da associazioni consumatori...)?

2) I DPI e gli strumenti a norma: come avere formazione e/o informazione sull'acquisto, il corretto uso e una ottimale ed economica gestione dei controlli periodici?

3) Sono previsti o ipotizzabili corsi di formazione certificati per chi predispone ancoraggi di sicurezza o utilizza macchinari e strumentazioni?

4) Documentazioni .o.s. e .s.c.: corrette pratiche e buona gestione. Corretta formazione/informazione delle persone che operano sul lavoro. Corretta prassi per modulistica di apertura/chiusura cantiere.

5) Come comportarsi in caso di urgenza di lavoro fuori dell'orario lavorativo. Normative e corrette pratiche per ponteggi e attrezzature (scarichi a terra, gestione...).

Le domande elaborate dal Circolo di studio rivolte all'esperto di Diritto del Lavoro sono:

1) Le responsabilità dei DL RSPP in caso di ditte in sub-appalto, in presenza di autonomi, artigiani, stranieri e squadre che si sovrappongono.

2) Quali adempimenti burocratici in caso di comportamenti a rischio e/o negligenza dei dipendenti?

3) È possibile ipotizzare un tavolo di lavoro/confronto permanente con vari attori coinvolti nella sicurezza (operatori, asl, progettisti, utenti finali rappresentati da associazioni consumatori...)?

4) Sono previsti o ipotizzabili corsi di formazione certificati per chi predispone ancoraggi di sicurezza o utilizza macchinari e strumentazioni? documentazioni, P.o.s. e .s.c.: corrette pratiche e buona gestione. corretta formazione/informazione delle persone che operano sul lavoro

f. Il rapporto con gli esperti: tra la negoziazione e l'apprendimento

Il ruolo dell'esperto all'interno del Circolo di studio è quello di condividere le conoscenze e fornire le risposte alle domande elaborate dai partecipanti. Lo svolgimento della funzione di fornitore di conoscenze vede spesso il coinvolgimento della propria organizzazione di appartenenza nell'elaborazione ed individuazione delle soluzioni ai problemi posti dai partecipanti al Circolo di studio. Il know how dell'organizzazione e della funzione professionale svolta dagli esperti determinano le attese dei membri del Circolo di studio.

La motivazione dei partecipanti all'apprendimento è l'elemento centrale cui si connettono le conoscenze portate all'interno della rete dagli esperti. La scelta stessa della tipologia di esperti da coinvolgere connota, da una parte la specificità delle conoscenze attese, dall'altra l'esigenza di determinare uno spazio *neutro*, nel quale poter avere un confronto con soggetti appartenenti ad organizzazioni che svolgono funzioni di controllo e vigilanza sul territorio e nelle imprese, in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Riportiamo di seguito, all'interno del Box 8, la tipologia degli esperti coinvolti, suggeriti dai partecipanti dei circoli di studio.

Box. 8. La tipologia degli esperti dei Circoli di studio dei DL RSPP

Il monte ore destinato agli esperti è stato di 8 ore per ogni Circolo di studio, 4 incontri di 2 ore ciascuno, nel rispetto dei criteri

di rapporto tra ore previste per gli esperti e durata totale di ore, disciplinati dal DGR 569/06 (paragrafo A.2.3 - Criteri per la progettazione e la realizzazione dei Circoli di studio)

All'interno DL RSPP 01 sono stati coinvolti i seguenti esperti:

- 3 esperti della Medicina del Lavoro, di cui 2 dell'USL di Prato e 1 dell'USL di Pistoia
- 1 esperto di Diritto del Lavoro.

All'interno DL RSPP 02 sono stati coinvolti i seguenti esperti:

- 1 esperti della Medicina del Lavoro
- 1 esperto di Diritto del Lavoro
- 1 progettista.

La legge risente di una interpretazione "personale". I tecnici hanno interpretazioni diverse della normativa (Un partecipante del Circolo di studio RSPP 01)

Da questa considerazione è nata la richiesta di confronto con esperti di USL di diversa provenienza territoriale. Questo confronto ha fornito maggiori informazioni in merito alle domande da loro elaborate e, al contempo, ha dato una nuova chiave di lettura ed una nuova visione dei problemi.

g. Il grado di soddisfazione e l'esigenza di continuità

Il livello di soddisfazione rilevato al termine dei Circoli di studio, tra i partecipanti e la richiesta da loro avanzata a dare continuità all'esperienza attraverso la realizzazione di nuovi Circoli di studio, fa scaturire una nuova riflessione. Il *Circolo di studio* sembra aver attivato, tra i partecipanti, un processo di cambiamento attraverso il quale l'adempimento normativo è passato a richiesta di esercitazione del diritto a formarsi e ad aggiornarsi in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro. La richiesta di continuità che emerge dalla valutazione ne è una chiara dimostrazione. Emerge una nuova domanda di formazione e di aggiornamento in ambito di sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre le certificazioni e gli adempimenti normativi.

Lo scambio continuo nella rete ed il confronto con gli esperti

rappresentano i punti di forza dell'esperienza per i partecipanti ai circoli di studio. Risulta, da una parte, la necessità di dare continuità all'esperienza consolidando la rete attraverso la realizzazione di nuovi Circoli di studio, dall'altra emerge l'esigenza di allargarla ad altri soggetti del sistema sicurezza, con i quali poter condividere un percorso di sviluppo e di condivisione di conoscenze attraverso la costituzione di *tavoli permanenti* sul territorio.

Riportiamo, nel Box. 9, gli esiti della valutazione finale in merito al gradimento e la richiesta di continuità dei due Circoli di studio realizzati.

Box 9. Il grado di soddisfazione e la richiesta di continuità

Il 54% dei partecipanti dei due Circoli di studio chiede di poter dare continuità all'esperienza. Il 27% richiede la realizzazione di nuovi Circoli di studio su tematiche specifiche circa la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il gradimento e l'efficacia dei Circoli di studio RSPP 01 e RSSP 02:

“Esperienza molto positiva. In passato ho frequentato altri corsi. È la prima volta che partecipo a corsi su tema della sicurezza, perché sono un datore di lavoro “autocertificato” ai sensi del D.Lgs. 626/1994. Ho partecipato, in passato, al corso antincendio e di primo soccorso, ma mi sono molto annoiato. Ho smesso di andare a scuola perché non mi piaceva ed i corsi tradizionali purtroppo ripropongono la stessa modalità”. (partecipante – CDS RSPP 01)

“L'esperienza è molto positiva, utile ed efficace” (i partecipanti – CDS RSPP 01)

“Buona, avvertiamo cambiamenti sia nella percezione del ruolo che nella chiarezza delle competenze e degli adempimenti necessari” (i partecipanti – CDS RSPP 02)

La richiesta di continuità dei Circoli di studio RSPP 01 e RSSP 02:

“è indispensabile assicurare continuità alla rete che si è creata. Dispiaciuto se l'iniziativa si dovesse concludere, chiedo continuità. È stato gettato un seme che ha necessità di essere annaffiato. Si tende a cercare qualcosa di più di un foglio scritto (attestato) che giustifica la formazione svolta; ritengo di aver finalmente “trovato la scarpa giusta e non voglio perderla”. (partecipante – CDS RSPP 01)

“la rete ha funzionato bene. Propongo incontri mensili per scambio di esperienze” (partecipante CDS RSSP 01)

“fare nuovi circoli di studio per un avere un continuo e proficuo confronto ed aggiornamento con gli attori della sicurezza” (partecipanti – CDS RSPP 02)

“Si richiedono percorsi specifici per: l'approfondimento delle conoscenze per la scelta e l'uso dei dispositivi di protezione individuali e per lo sviluppo delle conoscenze e delle corrette procedure operative in ambito edile e impiantistico.” (i partecipanti– CDS RSSP 02)

“attivazione di un tavolo di confronto permanente con tutti gli attori coinvolti nella sicurezza, costruttori, impiantisti, rsl, progettisti, comprese le associazioni di categoria e associazioni consumatori, medicina del lavoro ed ispettorato del lavoro” (i partecipanti – CDS RSSP 01- 02)

3.2. La formazione di base e specifica in azienda

Gabriella Campanile

La formazione alla sicurezza dei lavoratori svolta attraverso i Circoli di studio in azienda ha visto il coinvolgimento di due imprese, una del settore servizi e l'altra del settore edile.

A. Vincoli

L'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 al comma 1 prevede che i datori di lavoro assicurino la formazione minima in materia di sicurezza nel lavoro per i propri dipendenti. La formazione richiesta dalla normativa prevede, da una parte una formazione di base nel quale siano trattati contenuti minimi relativamente ai concetti di:

- rischio e danno,
- prevenzione e protezione,
- organizzazione della prevenzione aziendale,
- diritti e doveri dei soggetti aziendali,
- organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Dall'altra, essa richiede una formazione specifica sui rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione.

Il D.Lgs. n. 81/08 all'art. 37 comma 2 rimanda la definizione dei

contenuti, nonché della durata e della modalità formativa, all'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. La proposta avanzata dal "Tavolo Tecnico Intercoordinamenti per la formazione alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro" della Regione Toscana definisce la durata della formazione di base in 4 ore per tutti i settori, mentre, per quanto concerne la formazione specifica aziendale, il documento prevede una durata minima di 4, 8 o 12 ore in funzione dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristiche del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. I contenuti minimi indicati per la formazione specifica sono relativi agli aspetti e ai rischi specifici dell'impresa, che costituiscono oggetto della formazione.

La durata minima è stata indicata in base alla classificazione dei settori e delle macrocategorie di rischio in base alla classificazione ATECO. Sono previste 4 ore per i settori della classe di rischio basso, 8 ore per i settori della classe di rischio medio e 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

Box 10. Vincoli dei circoli di studio aziendali

Due sono stati i Circoli di studio aziendali svolti per la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza. Uno svolto presso e per un'azienda edile relativamente alla formazione di base dei lavoratori, l'altro ha previsto oltre che la formazione di base, anche quella specifica per i lavoratori di una società di servizi.

Il Circolo di studio svolto presso l'azienda del settore edile ha attuato la formazione di base secondo quanto richiesto dalla normativa, certificando, pertanto le 4 ore di formazione di base a fronte di un percorso di 20 ore.

Il Circolo di studio svolto per la società di servizi ha risposto sia alla formazione di base che specifica aziendale, così come previsto dal D.L.gs 81/08 art. 37.

L'azienda, in base al codice ATECO, risulta appartenere alla macrocategoria di rischio basso, pertanto la durata della formazione specifica indicata era di 4 ore.

Il circolo di studio, in questo caso ha risposto sia alla formazio-

ne di base, la cui durata minima prevista dalla normativa ricordiamo è di 4 ore, sia alla formazione specifica aziendale, la cui durata minima richiesta, in questo caso, era di 4 ore.

B. *L'organizzazione della domanda*

I circoli di studio aziendali richiedono procedure talvolta diverse relativamente all'organizzazione della domanda. La prima attività, precedente l'avvio dei circoli di studio, prevede azioni indirizzate all'individuazione di imprese, sulla quale poter orientare azioni specifiche di coinvolgimento dei titolari o delle direzioni delle aziende, prima ancora che ai destinatari finali della formazione. Individuato il settore produttivo e le aziende, l'azione successiva è quella relativa al coinvolgimento della direzione nella realizzazione di un'attività in materia di sicurezza rivolta ai lavoratori dipendenti, attraverso una modalità formativa specifica. Le informazioni fornite ai referenti aziendali devono essere chiare e devono fornire i dettagli necessari su modalità di gestione dell'attività formativa, organizzazione, aspetti logistici, tempi di svolgimento degli incontri, vincoli previsti dalla normativa e sul target per il quale il circolo di studio viene proposto.

Successivamente, la direzione dell'azienda, valutato l'interesse per l'offerta formativa, individua i lavoratori da coinvolgere. La comunicazione ai lavoratori, in questo caso, può essere fornita direttamente dai vertici dell'azienda. Individuati i soggetti, si passa direttamente all'incontro domanda-offerta del circolo di studio ed alla costituzione del gruppo. Il circolo di studio si strutturerà in base alle tematiche e/o alla richiesta di soluzioni a problemi comuni, incontrati nello svolgimento del lavoro in materia di sicurezza.

Riportiamo, all'interno del Box 11, l'organizzazione della domanda dei circoli di studio aziendali.

Box 11. *L'organizzazione della domanda dei circoli aziendali*

La scelta del settore e, conseguentemente, dell'azienda cui rivolgere le azioni di informazione e pubblicizzazione dei Circoli di studio per la formazione di base e specifica, secondo l'art. 37 del D.Lgs. 81/08, è stata determinata da due criteri di selezione,

diversi tra loro:

1° - settore a rischio basso, per poter svolgere, oltre alla formazione di base anche quella specifica, all'interno di una durata del Circolo di studio già definita (20 ore);

2° - settore ad alta incidenza degli infortuni.

Le aziende coinvolte sono state:

- Una società di servizi alle imprese all'interno della quale si è realizzato un Circolo di studio per la formazione di base e specifica;

- un'azienda del settore edile per la formazione di base.

Entrambe le aziende sono state coinvolte attraverso due incontri con gli RSSP. Concordati gli aspetti di natura metodologica ed organizzativa di entrambi i circoli di studio, si sono definiti il numero dei partecipanti ed il calendario di svolgimento degli incontri all'interno dell'orario di lavoro.

I partecipanti indicati dalla direzione della società di servizi, per la realizzazione del circolo di studio per la formazione di base e specifica sono stati 11 impiegati che, conseguentemente all'incontro domanda-offerta, hanno formalizzato la loro adesione.

I lavoratori coinvolti dall'azienda del settore costruzioni nel circolo di studio per la formazione di base sono stati 8 lavoratori con funzioni di preposto. Con loro, in accordo con la direzione aziendale, si è definito l'orario e la sede di svolgimento degli incontri. Il Circolo di studio si è svolto in azienda.

C. La definizione del tema

Il tema di studio, anche in questo caso, viene individuato dal gruppo con il supporto del tutor di circolo. Prima il confronto libero dei partecipanti, poi la successiva organizzazione dell'esperienza, consente di alimentare la discussione e la presa di decisione. Partendo dall'analisi dell'origine dei problemi, si definisce, attraverso un processo di sistematizzazione dell'esperienza, svolto dal tutor, l'interesse comune rispetto al quale il gruppo di studio si riconosce e si struttura.

All'interno della dialettica tra la richiesta di adempimento normativo, relativamente alla trattazione di contenuti minimi per la formazione di base e specifica per i lavoratori e la libertà di scelta

del tema, tipica del Circolo di studio, il metodo induttivo dell'apprendimento ci aiuta a superare questa dicotomia tra obbligo e libertà dell'oggetto di studio.

La funzione del tutor, in questa fase, è orientata da una parte ad organizzare l'esperienza dei partecipanti ed a supportare le dinamiche nel delicato processo di strutturazione e di riconoscimento dei singoli nel gruppo, dall'altro a condurre gli interlocutori ad individuare nuove necessità di approfondimento di conoscenze riconducibili ad aspetti operativi e di contenuto che riguardano la tutela della loro salute e della sicurezza sul lavoro. I contenuti minimi richiesti dalla norma diventano, in questo caso, aree tematiche all'interno della quale vengono esplorate le esperienze e riportate alla specificità di contenuto e di contesto lavorativo e professionale.

Riportiamo, nel box 12, le tematiche individuate nei circoli di studio aziendali.

Box 12. Le tematiche dei circoli di studio aziendali

1. Circolo di studio per la formazione di base secondo l'art. 37 del D.Lgs.81/08 - Il tema comune definito fin dal primo incontro è stato:

- La definizione dei diritti e doveri dei lavoratori e le responsabilità dei preposti
- La prevenzione, la protezione, l'organizzazione e la gestione del cantiere
- I rischi e i danni all'interno del cantiere
- Gli organi di vigilanza di controllo e di assistenza, le funzioni e gli obblighi

2. Circolo di studio per la formazione di base e specifica secondo l'art. 37 del D.Lgs. 81/08 - Il tema comune di studio è stato definito all'avvio del circolo di studio, ovvero al 2° incontro del gruppo.

- Il rischio ed il danno nello svolgimento del lavoro nell'utilizzo dei videoterminali
- La prevenzione, la tutela della vista, i problemi posturali, la conoscenza dei rischi derivati dallo svolgimento, la movimentazione dei pesi, il rischio igienico.

- I diritti e i doveri dei lavoratori previsti in materia di sicurezza
- Gli organi di vigilanza e controllo di assistenza
- La valutazione dei rischi e le strategie per migliorare la qualità e l'efficienza del sistema sicurezza in azienda

D. La sostenibilità dell'apprendimento nel contesto aziendale

La sostenibilità dell'apprendimento e la sua trasferibilità all'interno del contesto organizzativo sono determinati da fattori quali la motivazione all'apprendimento del singolo, dalla specificità della formazione erogata e dal contesto produttivo. Il ruolo attivo richiesto ai partecipanti richiede di determinare l'oggetto di studio, la modalità ed i tempi della formazione stessa. La specificità della formazione è definita dai bisogni formativi dei singoli, talvolta dai problemi da risolvere all'interno del contesto lavorativo per la tutela della sicurezza nel lavoro. I fattori che determinano le condizioni di trasferibilità degli apprendimenti dei singoli nel contesto produttivo sono:

- la motivazione dell'azienda a promuovere il miglioramento delle condizioni di lavoro;
- la capacità di trasformazione dei singoli lavoratori;
- la capacità decisionale dei ruoli coinvolti nella formazione a proporre modifiche o cambiamenti all'interno del sistema di sicurezza aziendale.

Il lavoratore con funzioni di preposto è una figura prevista dal sistema sicurezza, svolge funzioni di controllo e sorveglianza ed assicura per sé e per i subordinati l'osservanza delle direttive dell'azienda in materia di sicurezza sul lavoro. È evidente, quindi, come la loro possibilità di incidere sui cambiamenti del sistema sicurezza aziendale sia superiore rispetto a quello dei lavoratori, come per gli impiegati di una società di servizi.

Riportiamo di seguito gli apprendimenti dichiarati, al termine dell'attività formativa da parte dei partecipanti dei due Circoli di studio aziendali, all'interno dei Box 13 e 14.

Box 13. Gli apprendimenti dichiarati dai partecipanti ai circoli di studio aziendale settore – edilizia

Circolo di studio per la formazione di base secondo, l'art. 37 del D.Lgs.81/08. Gli apprendimenti dichiarati dagli 8 partecipanti al termine dell'attività sono i seguenti:

“maggiori certezze nelle disposizioni da mettere in atto”.

“ho acquistato nuovi DPI”.

“ho adottato nuove procedure di controllo delle documentazioni legate alla sicurezza e delle idoneità dei collaboratori, in particolar modo autonomi”.

“ho maggiori certezze nelle disposizioni da mettere in atto, ho adottato nuove procedure di controllo della documentazione legata alla sicurezza e dell'idoneità dei collaboratori, in particolar modo dei lavoratori autonomi. Maggiore attenzione nella ricerca e scelta delle soluzioni ai problemi e delle attrezzature”.

“maggior attenzione alla ricerca e scelta delle soluzioni ai problemi e delle attrezzature”.

“più rapporti e comunicazione con i lavoratori, più attenzione con la ditte in sub-appalto”.

Box 14. Gli apprendimenti dichiarati dai partecipanti ai circoli di studio aziendale settore – servizi

Circolo di studio per la formazione di base e specifica secondo l'art. 37 del D.Lgs.81/08. Gli apprendimenti dichiarati dagli 11 partecipanti al termine dell'attività formativa sono:

“maggior attenzione ai rischi posturali”.

“maggior attenzione e cura ai rischi legati alle cadute ed al trattamento dell'aria e della climatizzazione (legionella, batteri)”.

“maggior attenzione e cura ai rischi legati alla movimentazione dei carichi”.

“ho rialzato la postazione del personal computer per correggere la postura”.

“ho attivato procedure interne anti cadute e predisposto l'acquisto di un dispositivo di sicurezza (cancellato atto alla chiusura di un vano scala aperto al pubblico)”.

“ho cambiato la postazione di lavoro”.

“ho sostituito la sedia della postazione di lavoro”.

“occasionalmente cambiamenti legati alla aumentata percezione del rischio ma non sempre eseguiti con costanza, date le dimensioni degli uffici e il carico di lavoro”.

E. la ricaduta delle nuove misure in azienda

Lo scopo finale di un qualsiasi intervento formativo è quello di guidare i formati ad un consapevole utilizzo degli apprendimenti in situazioni di lavoro all'interno del contesto aziendale nel quale opera. È per questo che gli apprendimenti devono risultare:

- spendibili nel contesto organizzativo aziendale di riferimento,
- coerenti con la richiesta,
- trasferibili nell'organizzazione,
- contestualizzati relativamente all'attività svolta,
- incidenti sulle prestazioni e sui risultati.

L'attività formativa svolta attraverso il Circolo di studio aziendale, ha cercato di rendere coerenti le risposte fornite ai partecipanti relativamente ai loro bisogni di formazione con il sistema organizzativo professionale, all'interno del quale devono essere spesi i guadagni formativi. I risultati del Circolo di studio aziendale per la formazione alla sicurezza, sulla quale poniamo l'attenzione, si collocano ad un duplice livello:

- quello degli apprendimenti nuovi o migliorati dei partecipanti;
- quello del livello di accettabilità definito dal sistema impresa.

La verifica della ricaduta delle nuove misure adottate in ambito lavorativo, a seguito delle modifiche dei comportamenti dichiarati dai partecipanti al termine del percorso, è stata svolta attraverso la somministrazione di due quesiti alla committenza delle aziende coinvolte, al termine dell'attività del Circolo di studio.

Agli RSPP delle due aziende sono state inoltrate le domande con la richiesta di inviare le loro risposte scritte, allo scopo di verificare la propria percezione dei cambiamenti introdotti dai lavoratori nella propria attività ed avere una loro valutazione sulla ricaduta delle nuove misure adottate in azienda dai lavoratori.

Riportiamo all'interno dei Box 15 e 16 le risposte fornite dai referenti delle due aziende intervistate.

Box 15. La ricaduta degli apprendimenti nell'azienda del settore – servizi

Circolo di studio per la formazione di base e specifica secondo l'art. 37 del D.Lgs.81/08.

“Il Circolo di studio svolto in azienda ha favorito l'approfondimento delle tematiche relative alla tutela della salute all'interno del nostro contesto organizzativo. L'attività lavorativa esercitata dai nostri impiegati è a basso rischio e, forse per questo, c'è sempre stata una sottovalutazione, da parte loro, dei danni che, a lungo andare, potevano essere creati, ad esempio, da posture non corrette tenute durante il lavoro e non derivanti da attrezzature non adeguate.

Ho avuto modo di rilevare, attraverso la loro osservazione, che, a seguito dell'attività formativa svolta attraverso il cds, sono cambiati alcuni comportamenti posturali. È maggiore la loro attenzione nella gestione del tavolo da lavoro; questo è più ordinato e, conseguentemente, la postura adottata risulta corretta.

Questo salto di qualità importante ci dice che l'attenzione del lavoratore (con il contributo dell'azienda) è orientata a sviluppare una maggiore tutela della propria salute sul posto di lavoro, andando oltre alla richiesta della norma.

Il Circolo di studio ha posto al centro il lavoratore con le sue esigenze e, al contempo, lo ha guidato in maniera soft a prendere maggiore coscienza delle interazioni con il proprio posto di lavoro.

L'azienda, a fronte di questa esperienza positiva per le ricadute avute, intende estendere l'impiego dei CDS a tutti gli addetti dell'azienda per la formazione alla sicurezza.

Il CDS, da quanto abbiamo potuto valutare in questa prima esperienza svolta, ci permetterà anche di avere maggiori informazioni e proposte da parte loro per possibili azioni di miglioramento da impiegare, valutata la loro sostenibilità, all'interno del nostro sistema sicurezza aziendale.” (RSPP – azienda servizi)

Box 16. La ricaduta degli apprendimenti nell'azienda del settore – edilizia

Circolo di studio per la formazione di base secondo l'art. 37 del D.Lgs.81/08.

“Ho visto che c'è stata, tra i partecipanti al circolo di studio, una maggiore “presa di coscienza” del problema della prevenzione della

sicurezza.

Il nostro è un settore lavorativo dove l'infortunio non è un evento raro e, quando questo avviene, è quasi sempre di impatto grave, gravissimo o addirittura mortale.

I partecipanti al circolo di studio hanno sviluppato un maggior senso di responsabilità nelle azioni che vanno a compiere in cantiere, consapevoli che una disattenzione può spesso provocare e cagionare l'infortunio per se stesso e per gli altri.

In azienda il circolo di studio è stato utile ai lavoratori, perché ha fatto capire che loro non si devono vedere come soggetti "passivi" bensì come soggetti "attivi" della sicurezza, che fanno parte di un sistema, quello della sicurezza, che li coinvolge a 360° in maniera operativa sul cantiere, e non in azienda." (RSPP – azienda edile)

Riferimenti Bibliografici

Federighi, P., Campanile, G., (2008), *La formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro e circoli di studio*, Pisa, Edizioni ETS

Federighi, P. a cura di, (2000), *Glossario dell'educazione degli adulti in Europa. Quaderni Eurydice*, Firenze, Piretti Grafiche

Guetta, S., Del Gobbo, G., (2005), *I saperi dei circoli di studio*, Tirrenia, Edizioni del Cerro

Federighi, P., (2008), *I circoli di studio: le caratteristiche e le funzioni*, in: Manucci, M., a cura di, *Circoli di studio. Quali esperienze, quali prospettive*, Pisa, Edizioni ETS

Manucci, M. a cura di (2008), *Circoli di studio – Quali esperienze quali prospettive*, Pisa, Edizioni ETS

Federighi, P., (2006), *Liberare la domanda di formazione*, Roma, Edup

3.3. L'aggiornamento dei lavoratori: RSL, lavoratori cinesi

*Michele del Campo, Elena Sarti, Arianna Menci,
Matteo Belli, Sara Lucarini*

Premessa

La sicurezza sul lavoro si realizza a patto che i soggetti coinvolti nella gestione dei processi produttivi ne condividano gli obiettivi, i processi lavorativi, i meccanismi operativi e, soprattutto, definiscano un modo di lavorare che rispetti il valore della vita nel lavoro.

La formazione può dare un notevole contributo all'affermazione di una cultura della sicurezza, a patto che non venga utilizzata solo come strumento per la gestione dei rischi negli ambienti di lavoro, ma anche come processo di acquisizione di consapevolezza rispetto all'importanza del valore sicurezza. La formazione può esercitare la sua funzione di crescita di atteggiamenti positivi verso la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se supera l'equivalenza "formazione uguale informazione", dove i lavoratori sono considerati soggetti passivi da rendere edotti. Essa, per dare frutti, deve investire sulla soggettività del lavoratore e valorizzarla in modo da renderla un punto focale da cui partire per organizzare la prevenzione sui luoghi di lavoro.

La scarsa rilevanza che spesso viene assegnata alla formazione sulla sicurezza è dovuta al fatto di ritenerla di scarso impatto operativo, privilegiando l'informazione alla creazione di competenze. Ciò è dovuto principalmente alla carenza di una valutazione dei bisogni formativi delle diverse tipologie di lavoratori e ad una insufficiente definizione degli obiettivi formativi legati allo svilupparsi dell'organizzazione del lavoro, alle metodologie utilizzate (poco motivanti in quanto centrate più sul docente che sul lavoratore), ai contenuti spesso generali e poco radicati nell'esperienza del soggetto in formazione. Il lavoratore in formazione è ancora visto più come soggetto passivo che come portatore di interessi e valori da prendere in considerazione, per promuovere comportamenti lavorativi dei singoli che non sono solo variabili dipendenti dalla legge, come spesso si fa credere.

La sicurezza non è un problema che si affronta solo con il “parlare”, ma soprattutto con il “fare” e in questo, spesso, ci si sente soli; tutto quello che si è imparato rischia di essere messo da parte o di renderci impotenti di fronte al tema del “che fare?”.

La formazione che valorizza la soggettività del lavoro crea processi di partecipazione alla definizione del lavoro stesso; visto, quest’ultimo, non solo come uno strumento per vivere, ma per realizzarsi completamente come persona in contesti organizzati dove “fisicità, mente, spirito” trovano un mondo dove operare e costruire se stessi.

Come fare a costruire sicurezza con la formazione? Ci sono modelli e metodologie che possono aiutarci a superare l’equivalenza “formazione uguale informazione”? C’è la possibilità, attraverso la formazione, di superare l’apprendimento della sicurezza sul lavoro come semplice processo individuale e renderlo più collettivo e inserito in contesti organizzativi? Si può superare la concezione della formazione sulla sicurezza come semplice addestramento tecnico e centrarsi di più sul modo di intendere il contesto organizzativo finalizzato a processi di prevenzione e protezione, accompagnando cambiamenti dentro i processi produttivi reali?

Nel progetto qui presentato si è tentato di rispondere a queste domande attraverso la sperimentazione e l’applicazione dei Circoli di studio al tema della sicurezza del lavoro, allargando il campo di applicazione del circolo dall’educazione permanente a quella continua, dall’educazione popolare a quella in contesti organizzativi.

I risultati che qui presenteremo danno molti spunti di riflessione a chiunque voglia continuare questo approfondimento, proponendo delle buone pratiche che si potranno sviluppare in futuro.

3.3.1. Il progetto

A partire da queste premesse, si sono sviluppati alcuni Circoli di studio sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro riservati agli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza), lavoratori di piccole aziende, professionisti. Si è sviluppato un programma ba-

sato sugli interessi dei partecipanti, anche se con alcuni vincoli, in ragione del tipo di finanziamento del progetto e del tipo di riconoscimento formale che l'Istituzione doveva rilasciare, legato alla legislazione vigente.

Il progetto Sicurezza in Circolo ha avuto tra i suoi obiettivi quello di utilizzare la metodologia del Circolo di studio per condividere e approfondire le tematiche e le esperienze legate alla cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, coinvolgendo, nella partecipazione, sia i lavoratori in genere che alcune figure di riferimento del sistema sicurezza quali i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e Responsabili del servizio prevenzione e protezione (RSPP), oltre che, naturalmente, le aziende di appartenenza dei partecipanti.

Sono stati quindi strutturati dei percorsi distinti, che coinvolgessero rispettivamente lavoratori, professionisti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, cercando di organizzare i partecipanti in base al ruolo rivestito nelle rispettive aziende o attività lavorative.

In fase di progettazione, quindi, si è dovuto tenere conto di queste specifiche esigenze ed adattare la struttura del Circolo di studio sia alle tematiche affrontate che ai diversi partecipanti che avrebbero composto i gruppi di lavoro. In particolare, per quel che riguarda i Circoli di Studio per Rappresentanti dei lavoratori, trattandosi di percorsi di aggiornamento previsti dal D.Lgs. 81/09, si è resa necessaria una pianificazione specifica, dal momento che non era possibile scostarsi dagli argomenti previsti dal Decreto stesso.

Da subito, quindi, è emersa la necessità di intervenire sulle modalità di costruzione delle conoscenze e sul coinvolgimento diretto dei partecipanti a partire, direttamente, dalla fase di sollecitazione, fase nella quale il progetto è stato presentato ai potenziali partecipanti e alle relative aziende.

Il progetto complessivo si è sviluppato su tre fasi principali:

a. Induzione ed espressione della domanda

Questa è la fase di sollecitazione, caratterizzata da un attento

lavoro di informazione, al fine di pubblicizzare sul territorio i circoli di studio.

La pubblicizzazione dell'intervento formativo si è così articolata:

- Produzione di materiale divulgativo;
- Mailing a tutte le imprese che, nell'arco degli ultimi, hanno mandato i propri RLS al corso obbligatorio ed agli eventuali incontri di aggiornamento;
- Mailing a tutti gli RLS che nell'arco degli anni avevano partecipato al corso formativo di 32 ore e a quelli che erano stati presenti anche agli aggiornamenti;
- Mailing diretto ad un potenziale target di utenti interessati ad approfondire l'argomento della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Incontri con Responsabili di alcune Associazioni datoriali e sindacali.

In questa fase, sono stati fondamentali i rapporti che i sollecitatori hanno instaurato con gli eventuali partecipanti ai Circoli. Non è stata una semplice informazione–accoglienza dei partecipanti, ma una vera e propria promozione di una diversa opportunità formativa.

Poiché i destinatari dell'intervento erano lavoratori occupati, il rapporto con le aziende è stato fondamentale per la condivisione dell'organizzazione del percorso formativo e dei suoi obiettivi, e per favorire la partecipazione dei lavoratori stessi.

Una postilla va fatta per la sollecitazione del Circolo di Studio dei Lavoratori Cinesi.

In questo caso, è stata fondamentale la collaborazione tra un'associazione artigiana e il sollecitatore stesso, che conosceva gli utenti da un altro precedente percorso formativo. Grazie al rapporto di "fiducia" instaurato tra l'operatore e gli utenti si sono potuti coinvolgere 8 lavoratori cinesi, i quali non solo sperimentavano una metodologia di apprendimento diversa da altre, ma venivano a conoscenza di concetti nuovi come norme, diritti, procedure relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Il tema è stato in parte indotto come bisogno, in quanto il concetto di sicurezza nel lavoro è estraneo alla loro cultura di appartenenza.

b. *Incontro domanda – offerta*

Questa fase prevedeva 2 ore di orientamento per ogni Circolo di studio.

L'obiettivo di questo incontro è stato quello di coinvolgere coloro che avevano manifestato interesse a partecipare al circolo nella progettazione del percorso formativo.

Si è proceduto con la fase di analisi dei bisogni, ponendo ai partecipanti alcune domande che hanno permesso di definire al meglio gli obiettivi da raggiungere, i contenuti da approfondire e di comprendere come tali bisogni si potessero relazionare al vincolo legislativo proposto nel progetto e quindi all'obbligo di contenuti standard.

Ai partecipanti sono state poste alcune domande del tipo:

– Quale è la cosa più importante che vorreste apprendere sul tema della sicurezza?

– Cosa fareste in prima persona per raggiungere gli obiettivi di apprendimento sul tema previsto?

– Cosa pensate debbano fare gli altri per raggiungere gli obiettivi previsti?

– Cosa fare nell'eventualità si trovi difficoltà nel raggiungere gli obiettivi?

– Come, a partire da quanto viene proposto e definito, si possono fare aggiustamenti per soddisfare le esigenze formative dei partecipanti e quelle del progetto complessivo?

In questa fase il tutor, dopo aver catalogato le risposte per riportarle al gruppo, lo ha invitato a condividere un patto che stabilisce le regole di lavoro e le aspettative dei partecipanti.

L'attività di analisi dei bisogni effettivi dei lavoratori ha portato a tradurli in bisogni formativi, che attraverso il Circolo di studio sono stati esplicitati, alla ricerca di risposte adeguate.

Insieme al tutor gli utenti hanno progettato e organizzato il Circolo condividendone la tempistica e gli strumenti.

Al termine di questa fase si sono definiti:

– Il numero di incontri;

– L'orario;

- Il luogo;
- Gli obiettivi;
- Le risorse;
- Le fonti di informazione;
- Gli esperti;
- La pianificazione degli incontri;
- La valutazione;
- Il ruolo e la responsabilità del tutor;
- La responsabilità dei partecipanti.

Anche in questa fase il contributo del tutor è stato fondamentale nel dare un supporto significativo agli utenti.

Conoscendo la materia, i tutor sono stati in grado di aiutare i partecipanti ad individuare ed esplicitare i loro bisogni, in modo da progettare un'azione formativa utile, che potesse sviluppare competenze, comportamenti ed atteggiamenti dei lavoratori, ciascuno per le proprie funzioni, al fine di eliminare e/o ridurre i rischi sul lavoro.

c. Svolgimento dei circoli di studio

Il Circolo di studio ha avuto la durata di 20 ore così suddivise:

- 8 ore insieme all'esperto (senza tutor);
- 12 ore in autoformazione, di cui 10 con il tutor.

Centrale per lo svolgimento di tutte le attività è stata la figura del tutor soprattutto nella declinazione dell'argomento sicurezza nei luoghi di lavoro, non solo in quanto metodologo della formazione, ma anche come conoscitore della materia; conoscitore non esperto, avendo una panoramica sul tema da affrontare che ha permesso di indicare, di volta in volta, la via migliore per approfondire i temi scelti.

Ulteriore elemento a favore della buona riuscita di questa attività è stata la conoscenza e la familiarità dei tutor con la tipologia degli allievi. Questo permette ai tutor di monitorare l'acquisizione delle conoscenze oggetto degli incontri e, sulla base di questo, di effettuare eventuali riprogettazioni.

La presenza in contemporanea del tutor e dell'esperto, pur non

prevista dalla metodologia dei Circoli di Studio e di conseguenza dalla normativa, è risultata fondamentale poichè non si tratta di un tutoraggio puramente amministrativo o organizzativo, ma di un supporto che entra nell'argomento per poter guidare i processi di autoformazione.

Qui di seguito, dopo aver illustrato le caratteristiche generali dei Circoli di studio realizzati nel progetto, si passeranno in rassegna i singoli circoli trattati come casi di formazione.

d. I circoli di studio per RLS Aziendale e interaziendale

Il circolo nasce dalla esigenza di rispondere alle necessità di aggiornamento della cultura della sicurezza presenti tra i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza.

Hanno partecipato ai Circoli di studio per RLS 18 persone .

Nei circoli in esame è emersa da subito la necessità di intervenire sulle modalità di costruzione delle conoscenze e sul coinvolgimento diretto dei partecipanti fin dalla fase di sollecitazione, fase nella quale è stato presentato il progetto ai potenziali destinatari e alle relative aziende.

In questa fase è stata fatta una prima pianificazione e calendarizzazione delle attività, in modo da non gravare eccessivamente sulle attività lavorative dei partecipanti, favorendone così una partecipazione motivata e serena.

Per quel che riguarda i Circoli di studio per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sono stati contattati quei lavoratori e quelle aziende che già in precedenza avevano partecipato ai corsi di formazione obbligatori previsti dal D.Lgs. 81/08. L'aver già intrapreso un percorso di sensibilizzazione all'interno della cultura della sicurezza ha sicuramente favorito una accettazione positiva dell'iniziativa e motivato i partecipanti a prenderne parte.

Rispetto anche alle esperienze precedenti con i corsi di base per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, infatti, la motivazione alla partecipazione è stata alta fin dalla fase di sollecitazione.

Questo fattore può essere legato all'esperienza accumulata nel ruolo di RLS. Così come la partecipazione al corso di base era

legata prettamente ad un bisogno indotto dall'azienda che doveva adempiere ad un obbligo di legge, anche la partecipazione al progetto Sicurezza in circolo ha permesso di far fronte allo stesso obbligo. A questo bisogno, però, si lega anche quello degli stessi partecipanti, che sono motivati a condividere le proprie esperienze e a trovare risposte ad alcuni interrogativi emersi durante la loro attività nel ruolo.

Il bisogno di partecipazione attiva è emerso, infatti, anche negli incontri preliminari alle attività del circolo vere e proprie dove, oltre a raccogliere le domande di iscrizione, sono stati presentati ai partecipanti il calendario, la struttura delle azioni formative, gli argomenti specifici trattati nel percorso e gli esperti coinvolti. Dati gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08 non è stato possibile prescindere dalle argomentazioni previste in fase progettuale, ma attraverso un primo momento di confronto con i partecipanti sono stati individuati dei nodi fondamentali da trattare sia nei momenti di autoformazione che nei momenti di confronto con gli esperti. Da subito è emersa l'opportunità di utilizzare i momenti di autoformazione come un mezzo sia per condividere le esperienze personali derivanti dal ruolo sviluppato nel proprio contesto aziendale e lavorativo, sia per strutturare gli incontri con gli esperti.

Il ruolo del tutor, in questa fase è stato quello di favorire la partecipazione attiva dei presenti in modo da porre le basi per la creazione di un gruppo nel quale tutti sentissero un alto grado di coinvolgimento. In questo senso, molto importante, è stato stimolare l'autonomia dei partecipanti cercando di renderli attori protagonisti della azione formativa.

Anche gli argomenti sono stati sollecitati dal tutor in base alla progettazione fatta, ma insieme ai partecipanti sono stati rimodulati e adattati alle esigenze del gruppo e delle relative realtà lavorative. L'azione di tutoraggio, in questo caso, è consistita nel mantenere il focus sugli obiettivi sviluppati in fase progettuale.

Tra la fase di sollecitazione e l'inizio del Circolo vero e proprio si è provveduto ad una prima ripianificazione dell'attività formativa, prevista in modo da strutturare le azioni sulle specifiche esigenze emerse dall'analisi dei bisogni dei partecipanti.

Rispetto alle precedenti esperienze con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza legate a modalità di apprendimento strutturate in modo tradizionale e di conseguenza vincolanti, quella del circolo di studio, pur nei limiti previsti dalle norme imposte dal D.Lgs. 81/08 in materia di aggiornamenti e dei conseguenti argomenti approfondibili, può rappresentare una modalità di sensibilizzazione e diffusione della cultura della sicurezza estremamente efficace.

L'alto grado di coinvolgimento dei partecipanti, infatti, può favorire la possibilità di confronto sia con figure che hanno lo stesso ruolo in contesti aziendali diversi, sia con figure che operano nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro, contribuendo a rafforzare la propria consapevolezza nel ruolo specifico e la motivazione a condividere e diffondere la cultura della sicurezza. Non solo, il circolo di studio può essere in grado di contribuire a sviluppare l'autonomia dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la creazione di una rete condivisa di esperienze, conoscenze e competenze in grado di fornire un primo momento di condivisione e confronto su problematiche molto spesso ritenute legate al proprio contesto lavorativo ma in realtà generalizzabili.

e. Il Circolo di studio per professionisti della formazione e servizi di orientamento

Il Circolo di studio nasce dal bisogno espresso da parte di alcuni operatori della formazione e dei servizi per l'impiego (lavoratori autonomi/liberi professionisti) di confronto e socializzazione, nell'ambito di specifici contesti lavorativi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro. Più nello specifico, il circolo di studio si è sviluppato come un percorso di analisi e approfondimento di aspetti propri di attività lavorative, procedure, metodologie e strumenti di lavoro riguardanti l'attivazione di stage, tirocini ed inserimenti lavorativi negli ambiti della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro.

Gli ambiti di attività indicati, infatti, presuppongono il possesso da parte degli operatori di specifiche conoscenze e competenze

relative alla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da un lato per l'attivazione delle procedure previste e la somministrazione di modulistica appositamente predisposta per le aziende ospitanti stage/tirocini, dall'altro per la progettazione dell'esperienza formativa e di orientamento, quindi l'individuazione di mansioni e attività di stage/tirocinio in collaborazione con l'azienda.

L'attivazione del Circolo di studio prende avvio, in occasione dell'attività di informazione e sollecitazione prevista dal progetto, dall'esplicitazione di un bisogno da parte di alcuni operatori.

La modalità formativa del circolo di studio è apparsa ai partecipanti come un'occasione positiva atta a favorire la messa in Circolo non solo di conoscenze, ma anche di esperienze al fine di migliorare l'interazione e l'integrazione nelle attività di formazione e di orientamento.

I partecipanti al Circolo sono stati in totale 11, di cui 8 donne e 3 uomini. La fase iniziale di formazione del gruppo è stata fondamentale sia per la condivisione degli obiettivi formativi e la progettazione dei contenuti, sia in relazione all'individuazione di un linguaggio comune, quindi alla definizione dei *contorni* del Circolo di studio. Dalla fase iniziale è emersa la presenza, all'interno del gruppo, di un leader naturale che ha svolto un ruolo attivo, insieme al tutor, nel favorire il rispetto della metodologia del Circolo di studio e del programma stabilito collettivamente dai partecipanti.

Il tutor ha partecipato al Circolo fin dalla fase iniziale di sollecitazione della domanda di formazione attraverso un'azione di orientamento dell'attività di sollecitazione stessa e di supporto ai soggetti che avevano espresso intenzione di organizzarsi in Circolo, a definizione del bisogno e della macro progettazione del circolo (numero massimo di partecipanti, durata, periodo di svolgimento, macro ambito di interesse). La funzione di tutoraggio è proseguita nella fase di preparazione, quindi nella programmazione degli incontri di orientamento in fase *ex ante* all'avvio del circolo e nella convocazione dei partecipanti. Nella fase di svolgimento del circolo, il tutor ha avuto specifiche funzioni, tra cui:

- garantire il rispetto della metodologia del Circolo di studio;
- gestire gli aspetti logistici (organizzazione e messa a disposi-

zione degli spazi e degli strumenti);

- fornire indicazioni e proposte in relazione agli esperti da coinvolgere per i momenti di formazione, a partire dalle indicazioni espresse dai partecipanti stessi rispetto ai temi da approfondire;

- fornire supporto nella gestione dei momenti di autoformazione;

- monitorare il percorso;

- contattare gli esperti e sollecitare gli stessi sulla metodologia caratterizzante il circolo di studio;

- rapportarsi costantemente con il coordinatore del progetto per fornire indicazioni specifiche sull'andamento e sulle dinamiche formative emerse nell'ambito del circolo, nonché sulle eventuali problematiche rilevate.

Come indicato in fase di progettazione, il Circolo di studio, della durata complessiva di 20 ore, si è articolato in una parte di autoformazione (12 ore) e in una parte di formazione con l'esperto (8 ore). Per quanto attiene alla progettazione di dettaglio del Circolo di studio dal lato dei contenuti, gli argomenti trattati durante gli incontri in autoformazione, sono stati così articolati:

- Riepilogo delle procedure necessarie per l'attivazione di tirocini e stage, nel rispetto della normativa di riferimento e delle procedure aziendali specifiche (procedura visite mediche e sorveglianza sanitaria, attivazione delle assicurazioni obbligatorie, progettazione formativa e dettaglio delle mansioni come da profilo professionale di riferimento in collaborazione con l'azienda ospitante).

- Rilettura e analisi della modulistica utilizzata per l'attivazione di stage e tirocini in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro;

- Individuazione di casi pratici da cui partire per sviluppare il confronto con gli esperti;

- Confronto e discussione di nuove tematiche e riflessione sugli aspetti rilevanti emersi a seguito dell'incontro con l'esperto.

Gli interventi degli esperti (medico del lavoro e funzionari Inail), invece, si sono orientati sia su approfondimenti di tematiche già note ai circolisti, sia su proposte e analisi di nuovi temi/contenuti. In prevalenza, gli interventi degli esperti sono stati trat-

tati a partire dalla proposta di casi pratici descritti e riportati dai partecipanti.

Gli argomenti specifici affrontati dal medico del lavoro sono stati i seguenti:

- Adempimenti aziendali in tema di sorveglianza sanitaria degli addetti;
- Sorveglianza sanitaria in relazione a specifici profili professionali;
- Approfondimento dei rischi specifici rispetto ad alcuni ambienti/profili professionali.

I partecipanti hanno individuato alcuni ambiti professionali da trattare, tra cui: profili impiegatizi, profili del settore alimentare/manipolazione degli alimenti, profili del settore impiantistica e cantieristica. L'approfondimento delle suddette tematiche ha avuto l'obiettivo di rafforzare le competenze degli operatori nella fase di preparazione degli inserimenti in azienda, tra cui la somministrazione e il supporto alle aziende per la compilazione del modulo "Verbale di formazione informazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro".

- Mansioni e tipologie di attività vietate ai minorenni;
- Mansioni e tipologie di attività che possono svolgere persone con disabilità di vario genere e sorveglianza sanitaria specifica.
- Mentre le tematiche trattate dai funzionari Inail sono state le seguenti:
 - Sistema previdenziale e classi di rischio (anche in relazione a settore e mansioni lavorative specifiche);
 - Differenze in termini di mansioni che possono svolgere lavoratori, tirocinanti e stagisti;
 - Tutela del formatore, dal lato della sicurezza sul lavoro, in qualità di libero professionista quando opera in contesti aziendali, in particolare nella fase di progettazione e monitoraggio degli inserimenti in azienda.

f. Il Circolo di studio per lavoratori cinesi

Per la formazione dei lavoratori cinesi è stata intrapresa una

strada inusuale nella gestione e nello svolgimento del circolo di studio. È stato difficile definire nella fase di progettazione quali potessero essere i bisogni di questa tipologia di utenza. Successivamente, nella fase di creazione del gruppo durante il primo incontro, è stata effettuata un'analisi dei bisogni dettagliata. Nella fase di definizione di argomenti, calendario e interventi degli esperti sono stati presi in considerazione vari aspetti: la nazionalità dei lavoratori, i comparti lavorativi (tutti dal tessile/abbigliamento, solo uno dalla ristorazione), la non conoscenza della lingua italiana da parte di quasi tutti i partecipanti.

Durante il primo incontro, quindi, si è definito il livello di conoscenza da parte dei lavoratori cinesi sull'argomento della sicurezza. Su questa base, sono stati impostati gli interventi degli esperti. I partecipanti, infatti, hanno dimostrato una scarsa conoscenza di quelle che sono le leggi, le norme, le figure, i diritti e i doveri dei lavoratori relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

In questo caso il materiale fornito ai partecipanti durante i momenti di autoformazione è stato molteplice. Inizialmente, per colmare lacune di base e per fornire una terminologia che poi avrebbero ritrovato anche nel corso degli interventi degli esperti; in seguito, per supportare i momenti di formazione. Il materiale fornito, tradotto in gruppo, non è stato selezionato in fase di progettazione, ma è stato scelto in base alle esigenze emerse in itinere ed ha portato non solo alla formulazione di domande da proporre poi agli esperti, ma anche alla scoperta di bisogni formativi che si è cercato di colmare, attivando processi di autoformazione.

Non si può certo parlare di una reale socializzazione tra i partecipanti, in quanto, momenti di autoformazione, soprattutto iniziali, sono stati strutturati per introdurre i lavoratori cinesi all'interno di un argomento di cui niente sapevano. Man mano che sono state fornite loro informazioni, i partecipanti hanno iniziato a formulare anche domande e ad instaurare momenti di dibattito tra loro.

Il tutor in questo percorso non ha svolto solo la funzione di animatore, ma anche di formatore. Si è rivelata indispensabile una conoscenza di base dell'argomento, che ha indirizzato nella scelta del materiale da fornire ai partecipanti, nell'analisi dei bisogni

formativi e nel trasferimento di questi bisogni agli interventi degli esperti.

La non conoscenza della lingua italiana di alcuni dei partecipanti è stata una difficoltà di non poco conto, sia nelle fasi di autoformazione (le discussioni avvenivano per lo più in lingua cinese), che nei momenti di formazione con l'esperto: il gap della lingua ha inciso molto sul ritmo delle lezioni, sulla reciproca comprensione, sul livello di attenzione e sulla partecipazione attiva.

Ad ogni modo gli esperti hanno affrontato queste difficoltà intervenendo con slide, immagini e ulteriore materiale cartaceo.

Punto di forza del Circolo di studio è stato la presenza di un mediatore linguistico – culturale e di una risorsa all'interno del gruppo dei partecipanti che conosceva la lingua italiana e, di conseguenza, ha potuto esercitare una leadership positiva, trainando il gruppo nell'apprendimento.

g. Valutazione complessiva dell'esperienza

All'interno di ogni Circolo di studio sono state previste diverse attività di monitoraggio che hanno riguardato:

- gli allievi e il livello di frequenza, con attenzione particolare al superamento del numero di ore di assenza consentito, rischio questo insito nella tipologia di partecipanti che potevano essere assorbiti dall'attività produttiva;
- il progetto del Circolo di studio, verificando la necessità di ri-progettare l'attività formativa stessa;
- il materiale didattico, che doveva essere quanto più consono possibile alle esigenze manifestate dai partecipanti;
- la metodologia di ogni Circolo di studio che doveva corrispondere sì agli standard del circolo, ma anche adattarsi alle esigenze dei partecipanti e del progetto.

Oltre al monitoraggio si è effettuata una valutazione intermedia sulla seguente griglia di analisi:

- Si sta lavorando secondo il piano stabilito?
- Gli obiettivi sono chiari anche durante lo sviluppo del progetto?

- Cosa abbiamo appreso fino ad oggi?
- Quali ostacoli dobbiamo superare per apprendere meglio?

La valutazione intermedia è servita a riprogrammare le attività di Circolo e a proseguire gli approfondimenti di interesse dei partecipanti.

Al termine del percorso si è proposta ai partecipanti una verifica sulla riuscita del Circolo e sul loro “stare” nello stesso.

Gli esiti delle verifiche finali hanno confermato la validità del Circolo di studio e soprattutto hanno dato indicazioni su quali elementi sono stati importanti per la riuscita dell’esperienza. In particolare hanno indicato:

- L’esercizio della propria responsabilità nella definizione dei bisogni e del programma;

- L’esercizio del ruolo del tutor come stimolo per i partecipanti e come aiuto alla costruzione del gruppo e della cooperazione al suo interno, a render chiare le opinioni di ciascuno, a preparare gli incontri e i materiali di studio, ad aiutare l’integrazione degli allievi nella classe; ed il docente ad adattare il programma e predisporre l’aula e gli strumenti didattici;

- L’esercizio della propria responsabilità nel lavorare attivamente, esser presente ai lavori, cooperare tra loro, condividere i risultati dello studio;

- Riguardo agli esperti, tutti hanno ottenuto una valutazione positiva per puntualità, conoscenza della materia, capacità didattiche e concretezza;

- Riguardo alle principali difficoltà incontrate durante il corso, è stata indicata principalmente l’eccessiva lunghezza della durata, soprattutto in relazione alle ore con l’esperto.

L’esperienza è stata ritenuta positiva da tutti i partecipanti, come emerso dalle rilevazioni di seguito riportate.

La valutazione della formazione

Paola Magneschi

Premessa

Il complesso problema della valutazione dell'efficacia degli interventi formativi non va confuso con quello, assai più semplice, della valutazione dell'efficacia "percepita" o, meglio, della percezione dell'efficacia della formazione da parte dei suoi "fruitori". Se la formazione vuole indurre un cambiamento il problema è valutare se il cambiamento si è verificato, se è avvenuto nella direzione voluta e se sia riferibile all'azione formativa.

L'area della valutazione è quella più controversa e con le risorse tecniche più deboli di tutto l'ambito dell'istruzione, ed in particolare modo, nella formazione e nell'addestramento degli adulti.

La valutazione è la chiave d'accesso per attivare qualunque iniziativa di analisi della realtà e di intervento su di essa. Se infatti è vero che per "valutare un oggetto" si intende le caratteristiche sulle quali un soggetto valutante può esprimere giudizi di valore, è evidente che tra "soggetto valutante, oggetto, qualità e valore" esiste un forte legame che costituisce la premessa necessaria per confrontare, attuare, migliorare.

Non deve essere comunque dimenticato che lo scopo della valutazione è quello di migliorare l'insegnamento e l'apprendimento e non come spesso purtroppo avviene, di giustificare la realizzazione di iniziative formative.

La valutazione dell'efficacia della formazione deve procedere parallelamente (ed essere di supporto) al processo formativo. Si tratta di una attività di ricerca e d'individuazione dei cambiamenti avvenuti nelle competenze e nelle performances dei partecipanti a seguito dell'intervento formativo, per garantire coerenza tra piani di formazione e piani strategici e rispondenza tra obiettivi prefissati e prestazioni ottenute.

In tante iniziative formative viene verificato l'apprendimento di

conoscenze e nozioni o il gradimento di un corso; ben più complesso e molto meno usuale è invece verificare successivamente e sul luogo di lavoro gli effetti prodotti a lungo termine dalla formazione, verificare l'apprendimento di comportamenti, ovvero se ciò che è stato imparato ha conseguentemente provocato una modifica o meno degli atteggiamenti dei partecipanti all'azione formativa e se le nozioni apprese hanno avuto qualche effetto sulla pratica lavorativa e sull'organizzazione.

Ciò nonostante, l'aspetto della valutazione resta un argomento critico e di elevata utilità ed importanza in quanto permette di:

- rilevare i cambiamenti (risultati attesi) avvenuti a seguito di un intervento di carattere formativo;
- monitorare il processo formativo (azioni correttive) andando a tarare eventuali incongruenze e a capitalizzare le esperienze passate per poter creare di volta in volta interventi formativi più efficaci;
- legittimare l'investimento organizzativo nei confronti delle attività di formazione, descrivendone i risultati e potenziandone la credibilità.

L'attuazione della fase di valutazione deve necessariamente essere pianificata sulla base di precisi elementi, ovvero:

- chi deve valutare (i soggetti)
- cosa deve essere valutato (gli oggetti)
- con quali metodi e strumenti valutare
- con quali criteri e livelli di accettabilità effettuare la valutazione
- quali sono le diverse fasi ed i tempi su cui si articola il processo valutativo.

I soggetti cui spetta questo compito sono sia i formatori stessi (intendendo con questo termine sia chi progetta la formazione sia chi la realizza, ovvero tutor, docenti, coordinatore) sia i responsabili aziendali (datori di lavoro, dirigenti, preposti).

Gli oggetti della valutazione possono essere:

- il gradimento espresso dai discenti nei confronti del processo formativo e del modo in cui si realizza;
- la comprensione di quanto viene esposto nel corso dell'attività

di formazione;

- l'apprendimento delle conoscenze, delle competenze ed abilità pratiche, comportamentali, relazionali;

- l'applicazione di tali competenze in modo corretto e sistematico nel lavoro quotidiano, nonché in caso di situazioni di emergenza;

- la permanenza e il consolidamento nel tempo delle competenze apprese e delle modalità corrette e sistematiche della loro applicazione sul campo;

- la verifica di come è stato condotto il processo formativo da parte della struttura o ente di formazione, se sono state correttamente affrontate le fasi del processo formativo.

- I metodi e gli strumenti di valutazione sono molteplici e variano con l'oggetto da valutare, le fasi ed i tempi. Quello che viene di seguito riportato rappresenta un elenco abbastanza ampio:

- colloquio individuale (libero o con traccia predefinita)

- intervista individuale (strutturata o semistrutturata)

- colloquio di gruppo o collettivo (libero o con traccia predefinita)

- intervista di gruppo o collettiva (strutturata o semistrutturata)

- focus group

- questionari a scelta multipla, a risposta aperta o misti (da somministrare individualmente o in gruppo, ma sempre con modalità assistita)

- casi d'esame scritti e da discutere

- prove pratiche

- esercitazioni

- simulazioni

- osservazione dei comportamenti (libera o con griglia o check list predefinita di osservazione e rilevazione)

- osservazione dei comportamenti in condizioni create o indotte dal valutatore (es. chiedere di fare una cosa, di compiere un'azione, di individuare una situazione).

I criteri con cui valutare, a parte alcune modalità già consolidate come per esempio la valutazione di gradimento, devono essere

il quanto più possibile obiettivi, per consentire la riproducibilità della valutazione e la comparazione tra valutazioni effettuate su soggetti diversi ed in momenti diversi. Qualora si utilizzino criteri quantitativi (es. quante risposte giuste in un questionario, quanti casi di comportamento corretto in una osservazione rilevata con griglia, ecc.) si dovrà predefinire il livello di accettabilità che porta a considerare soddisfacente il risultato.

4.1. Valutazione del gradimento

Molto spesso le azioni di formazione per adulti vengono valutate unicamente su questo aspetto. Altrettanto frequentemente tale aspetto è indagato attraverso schede di valutazione standardizzate che includono giudizi su aspetti didattici, logistici, organizzativi. Questo metodo presenta indubbi vantaggi di rapidità, confrontabilità dei risultati, bassi costi della rilevazione, ma è elevato il rischio di ottenere risposte date in modo casuale e acquiescente (va tutto bene). Un indice della bassa motivazione dei rispondenti alla accuratezza dei giudizi è dato dall'alta percentuale di non risposte in caso di domande aperte. Se i protagonisti della formazione sono anche persone con bassi e bassissimi livelli di scolarità potrebbe essere particolarmente difficile riuscire a formulare domande comprensibili a tutti coloro a cui dovrebbero essere rivolte. Questo elemento aumenta la probabilità di ottenere risposte acquiescenti. Quest'ultima considerazione deve essere tenuta presente in relazione all'uso del questionario in tutte e tre le fasi.

L'intervista di gruppo al contrario presenta dei vantaggi da considerare: è flessibile nel linguaggio, consente ai partecipanti di prendere in considerazione dei punti di vista che individualmente possono sfuggire ed è relativamente poco costosa per il conduttore. Il conduttore dovrebbe però essere molto attento a stimolare la partecipazione di tutti. Il rischio della acquiescenza è minore rispetto agli altri due casi, in quanto basta che un partecipante immetta nella discussione qualche criticità per costringere anche gli altri a prendere una posizione rispetto a questa. Nell'intervista

viene richiesto di esprimere anche una valutazione sui docenti, importantissima per comprendere se il docente è riuscito ad entrare in “sintonia” con l’aula e se ha svolto al meglio il proprio lavoro, avendo consapevolezza del suo ruolo di facilitatore dell’apprendimento.

Questo tipo di valutazione viene utilizzato dalle scuole e dagli uffici formazione, più che per cogliere gli aspetti organizzati, da migliorare, per legittimare il proprio lavoro.

4.2. Valutazione dell’apprendimento in aula

La valutazione dell’apprendimento deve tenere conto del fatto che il processo di apprendimento, pur svolgendosi in un contesto sociale, rimane un processo individuale. La valutazione non deve servire tanto a valutare e giudicare il singolo discente, quanto (a giudicare e valutare) l’impatto positivo (se c’è stato) del percorso formativo.

L’unico caso in cui la valutazione implica un giudizio di merito sulle capacità del discente, con ricadute pratiche nei suoi confronti, è il caso in cui il percorso formativo sia “abilitante” o “professionalizzante”, preveda cioè l’acquisizione di comportamenti e competenze che necessitano di esser rigorosamente verificati e accertati, in quanto prerequisito imprescindibile per lo svolgimento di uno specifico ruolo (esempio: carrellista, pontista etc.). In questo caso siamo di fronte ad una valutazione sia di tipo formativo, che di tipo certificativo – abilitativo. Di conseguenza una valutazione negativa determinerà l’impossibilità di attribuire al discente lo svolgimento di quel compito o ruolo. In tutti gli altri casi, un riscontro negativo o comunque insoddisfacente della valutazione comporta sostanzialmente una ricaduta sul percorso didattico stesso, nel senso che induce a modificare quei parametri (dalle condizioni logistiche al linguaggio dei docenti, all’articolazione dei contenuti e tempi impiegati per svilupparli, ai materiali didattici e alle modalità con cui eseguire le esercitazioni...) che si sono rivelati più critici. In particolare, a parte gli interventi sugli aspetti strutturali ed organizza-

tivi, va valorizzata, come ricaduta importante della valutazione, la ri-progettazione del percorso didattico, dedicando più spazio ed approfondimento agli argomenti su cui si è rilevata una maggiore criticità nell'acquisizione delle competenze.

Le tipologie di apprendimento che possono essere verificate sono di diverso tipo, possono riguardare il comportamento, ed in questo caso si sottoporranno i partecipanti a prove d'esame, oppure all'uso di strumenti utilizzati in aula durante le lezioni, quali i casi, le simulazioni etc., oppure, se si intende valutare le abilità di tipo manuale/pratico acquisite dai partecipanti, potrà essere richiesta l'elaborazione di un manufatto o di un'opera. Questo tipo di verifica deve sottoporre i partecipanti, a prove coerenti con gli obiettivi didattici progettati e con quanto appreso durante il percorso formativo, anche prevedendo per la valutazione gli stessi strumenti utilizzati nella didattica, ad esempio simulazioni, analisi di casi. Le modalità di valutazione non sono sempre definibili a priori, ma dipendono dai contesti e dagli obiettivi di apprendimento.

4.3. Valutazione del trasferimento in ambito organizzativo

È la dimensione più rilevante del processo di valutazione, in quanto ormai sappiamo molto bene che apprendere, avere informazioni corrette è un fattore necessario ma non sufficiente per indurre comportamenti altrettanto corretti.

La valutazione del trasferimento, ovvero di uso lavorativo dell'apprendimento, ha lo scopo di verificare il reale utilizzo dell'apprendimento acquisito durante l'attività formativa, nella realtà dell'azienda, ma per valutare i cambiamenti prodotti nei comportamenti effettivi delle persone nell'organizzazione in cui operano, questi devono essere, almeno in parte, affrontabili con la formazione.

I soggetti coinvolti sono gli stessi che sono stati impegnati nel momento dell'analisi dei bisogni, e cioè: i committenti, gli esperti di formazione, i partecipanti. È evidente che in questo tipo di va-

lutazione il ruolo centrale è quello del committente, cioè di quel soggetto che ha richiesto l'azione formativa. Il formatore può essere di supporto al committente, mettendo a disposizione metodologie e strumenti, oppure può svolgere direttamente la valutazione nel caso in cui sia prevista dal progetto e su richiesta esplicita del committente.

L'obiettivo della valutazione d'impatto è quello di verificare:

- l'avvenuto apprendimento con il raggiungimento degli obiettivi didattici;
- il reale utilizzo dell'apprendimento acquisito durante la normale attività organizzativa all'interno dell'azienda;
- la ricaduta organizzativa intesa come miglioramento dei risultati.

In sintesi queste analisi si riferiscono alla:

- verifica di apprendimento (focus sul partecipante a distanza di tempo);
- verifica di trasferimento, ossia di uso lavorativo dell'apprendimento (focus sull'organizzazione per misurare prestazioni e risultati).

È un tipo di valutazione piuttosto impegnativa, richiede preparazione da parte di formatori che devono predisporre gli strumenti necessari per la raccolta dei dati, ha bisogno di tempo dedicato e comporta dei costi aggiuntivi, deve essere fortemente "voluta" dai committenti, motivati a conoscere le modifiche prodotte nei comportamenti e le ricadute ottenute in ambito lavorativo.

4.4. Valutazione del processo formativo

Intende indagare come la struttura o l'ente di formazione abbia svolto le fasi del processo formativo, dalla rilevazione dei problemi che hanno generato i bisogni, a come questi siano stati analizzati e declinati in obiettivi didattici, a come sia stato realizzato il progetto formativo, fino ad arrivare alle verifiche, come siano state condotte e quali risultati abbiano prodotto.

Richiede di ripercorrere e di valutare passo dopo passo, come

si siano svolte le diverse fasi del processo. Le domande da porsi sono le seguenti:

– i problemi che hanno generato i bisogni formativi dei soggetti sono stati analizzati, e con quali strumenti?

– Sono stati declinati correttamente gli obiettivi formativi in riferimento a performances, condizioni, criteri?

– È stato definito il progetto formativo, secondo un percorso logico e cronologico?

– Le metodologie sono state identificate con attenzione al mantenimento di un equilibrio appropriato fra metodologie deduttive ed induttive? È stato previsto un dimensionamento adeguato del tempo?

– Il progetto è stato realizzato secondo i contenuti e le metodologie indicate? Sono stati utilizzati gli strumenti previsti: diario di bordo, agenda del circolo...? Sono stati adeguatamente gestiti gli imprevisti e le dinamiche specifiche del gruppo?

– È stata svolta la verifica di gradimento?

– È stata svolta la verifica di apprendimento? Si è provveduto a verificare la sua trasferibilità?

Le quattro aree della valutazione costituiscono l'ultima fase del processo formativo, che ha avuto inizio con la rilevazione e la successiva analisi dei bisogni formativi, cui è seguita l'individuazione degli obiettivi e la stesura del progetto formativo che è stato successivamente realizzato. L'esame dei risultati prodotti dalle diverse tipologie di valutazione sopra specificate permette di fornire risposte in riferimento al gradimento dei partecipanti all'azione formativa, all'efficacia ottenuta con il raggiungimento degli obiettivi formativi definiti dall'esame dei problemi che hanno prodotto i bisogni formativi espressi dai partecipanti, e dall'organizzazione. La verifica di impatto permetterà di evidenziare se l'apprendimento ha prodotto modifiche nei comportamenti dei partecipanti e se questi a loro volta hanno prodotto cambiamenti nell'organizzazione del lavoro a livello aziendale.

La valutazione di processo da parte del soggetto formatore

completerà il quadro con una riflessione su come abbia svolto le fasi del processo formativo e, nel caso in cui si siano verificati degli “scostamenti” rispetto ai risultati attesi, consentirà di mettere in atto i necessari interventi di modifica.

4.5. La valutazione dei circoli di studio sui temi della sicurezza

Il Circolo di studio per datori di lavoro responsabili SPP si è svolto nell’ambito del progetto sperimentale approvato dalla Regione Toscana, che prevede la possibilità di certificare la formazione svolta, al fine di sperimentare la validità della metodologia dei circoli di studio in adempimento degli obblighi formativi previsti dagli articoli 34 e 37 del D.Lgs. 81/08.

La norma indica la durata minima sia per la formazione di base che per l’aggiornamento, prevedendo per questo ultimo un periodo di tempo, annuale o quinquennale, per il suo svolgimento. Per la formazione di base la norma individua dei contenuti minimi da trattare durante i corsi, mentre per l’aggiornamento viene lasciata ampia libertà ai soggetti formatori di rilevare, analizzare ed organizzare “offerte” di aggiornamento il più possibile vicine alle esigenze dei destinatari dell’azione formativa. I contenuti possono quindi spaziare fra temi anche molto diversi tra loro, come ad esempio novità in ambito normativo, nuove tecnologie e conseguenti nuove tipologie di rischi, modifiche a processi produttivi, etc.

Il progetto sperimentale approvato dalla Regione Toscana prevede lo svolgimento dei circoli di studio per la formazione di base e specifica per lavoratori, per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e per l’aggiornamento per datori di lavoro responsabili SPP, prevedendo che i percorsi formativi vengano svolti in adempimento agli obblighi formativi previsti dall’articolo 34 del dlgs. 81/2008 e quindi certificati.

I risultati dell’osservazione condotta a conclusione del Circolo per datori di lavoro SPP hanno riguardato sia la valutazione di apprendimento a conclusione del Circolo, che quelli della verifica di trasferimento in ambiente lavorativo. I dati ottenuti sono poi messi a confronto con quelli del secondo Circolo, svolto con le

stesse tipologie di destinatari, nello stesso presso periodo presso l'Agenzia Sofia di Prato.

Il Circolo di studio rappresenta un ambiente di apprendimento “destrutturato”, il cui buon andamento dipende molto dalla qualità e dalla tipologia dei partecipanti, oltre che degli “esperti” chiamati a collaborare. Le metodologie utilizzate sono di tipo induttivo, prendono avvio dall'esame della realtà “disordinata” dei luoghi di lavoro, per sviluppare apprendimenti che aumentino la consapevolezza di lavorare in modo sicuro. Le metodologie costituiscono il punto di forza dell'esperienza dei circoli, ma possono rappresentare anche il punto di debolezza se non si utilizzano strumenti in grado di “agganciare” queste esperienze all'interno di un processo formativo che indichi gli obiettivi di apprendimento da raggiungere e che utilizzi metodologie in grado di assicurare vicinanza alle problematiche dei luoghi di lavoro, permettendo di confrontare gli aspetti teorici trattati nel Circolo con la pratica lavorativa.

Gli incontri con gli esperti, previsti nel Circolo di studio, si sono svolti, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Regione Toscana con la deliberazione n. 569/2006, in assenza del tutor. La metodologia poco strutturata dei Circoli di studio rappresenta un punto di forza, ma se spinto troppo all'estremo, in assenza di una figura che presidi i processi interpersonali ed il lavoro del gruppo nel suo complesso, si possono verificare anche effetti negativi, quali ad esempio, una gestione di tipo eccessivamente didattico, da parte del docente, che prende in mano la situazione e la interpreta come una lezione classica di tipo docenziale riducendo, se non addirittura privando, i circolanti del ruolo di protagonisti, oppure può accadere che il gruppo interagisca in modo eccessivamente pressante nei confronti dell'esperto, oppure che un circolante emerga in modo predominante nella discussione dirigendola secondo i propri fini, oppure che la discussione vada verso obiettivi d'apprendimento che non sono quelli indicati dai partecipanti. A tali criticità si può sopperire garantendo la presenza del tutor durante tutti gli incontri del Circolo in modo che possa gestire e dare ordine agli interventi, presidiando il raggiungimento degli obiettivi didattici

individuati dai circolanti. La presenza del tutor è indispensabile anche per presidiare e garantire equilibrio nelle interazioni, in quanto il rapporto tra esperto e circolanti è fortemente asimmetrico, e la formazione andragogica richiede di assicurare il massimo coinvolgimento dei partecipanti, valorizzando le loro esperienze intorno alle quali devono svilupparsi interazioni in grado di produrre nuovi apprendimenti. La presenza del tutor è indispensabile anche negli incontri con gli esperti, per rendersi conto di come è gestito il rapporto con il gruppo, se l'esperto riesce a favorire le interazioni dei partecipanti, delle sue competenze metodologiche e contenutistiche. Se il tutor sarà presente agli incontri potrà osservare le interazioni tra gli esperti e i partecipanti, e come queste si sono sviluppate durante i vari incontri. Le modalità di gestione del Circolo da parte degli esperti che hanno partecipato alle iniziative specifiche di formazione svolte in collaborazione con l'Università di Firenze si sono rivelate migliori rispetto alla gestione del gruppo da parte degli esperti che non vi hanno partecipato? Le risposte permetteranno di valutare la possibilità di organizzare ulteriori percorsi formativi, a sostegno della formazione degli esperti che collaborano ai Circoli di studio.

A questo punto è necessario che ci poniamo una domanda importante: la modalità autodiretta del Circolo di studio, che lascia ai partecipanti piena libertà di individuare gli obiettivi di apprendimento secondo le loro necessità, può rispondere alle esigenze poste dalla norma secondo una modalità eterodiretta? L'articolo 34 del D.Lgs. 81/08 dispone che i datori di lavoro che assumono la responsabilità SPP devono frequentare corsi della durata minima di 16 e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. È possibile orientare il Circolo di studio che è organizzato secondo una metodologia che permette ai partecipanti di indicare i "propri" obiettivi di apprendimento, verso obiettivi di apprendimento "obbligati" dalla norma? Rispondere a questa domanda non è semplice, ma è possibile definire l'obietti-

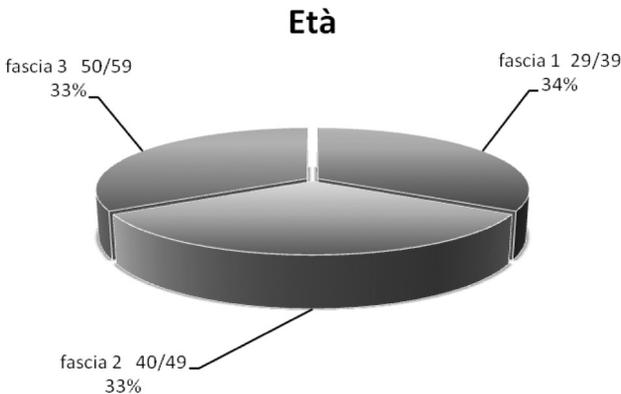
vo generale del Circolo, lasciando poi ai circolanti, nell'ambito del grado di libertà di cui dispongono, definire gli obiettivi didattici del Circolo in base ai propri bisogni formativi. Maggiori libertà vengono offerte dalla formazione in aggiornamento che, non prevedendo la trattazione di contenuti predeterminati, lascia ai soggetti formatori ampia libertà di rilevare i bisogni degli utenti e di organizzare iniziative coerenti al loro raggiungimento. L'obbligo deve infatti essere coniugato con le esigenze dei circolanti (propensione alla formazione – Federighi) in tema di bisogni/desideri formativi, i quali comunque si muoveranno all'interno della cornice disegnata dalla normativa. Si può quindi affermare che la metodologia dei Circoli di studio può utilmente essere utilizzata per rispondere agli obblighi di aggiornamento dei soggetti aziendali con compiti di prevenzione, mentre per la formazione di base nella declinazione degli obiettivi del Circolo è necessario tenere presente, anche le indicazioni previste dalla norma in termini di durata e contenuti minimi della formazione. Dall'osservazione svolta emerge l'esigenza di presidiare maggiormente il processo formativo con una progettazione che fornisca ai partecipanti riferimenti più puntuali (ancoraggi), per collocarsi all'interno delle fasi del processo formativo. In caso contrario, l'eccessiva destrutturazione rischia di provocare una "deriva" nel processo di apprendimento, in mancanza obiettivi che guidino la "navigazione", si rischia di perdere di vista il punto di arrivo. Se non si definiscono le mete di apprendimento non sarà possibile sapere se sono state raggiunte, se non è stata definita la destinazione, ogni partecipante potrà immaginarsi di arrivare a mete anche molto diverse, alimentando in ciascuno l'idea che la destinazione immaginata possa essere raggiunta, con conseguente delusione nel caso in cui questo non avvenga. Il processo di apprendimento richiede una chiara definizione degli obiettivi formativi, per indirizzare in modo preciso i contenuti e per non deludere le attese dei partecipanti nei confronti dell'esperienza formativa. Il tutor ha un ruolo importante nel trasformare l'esito di questo intreccio in obiettivi didattici, in riferimento ai quali verranno successivamente individuati i contenuti da trattare nel circolo, avvalendosi della collaborazione degli esperti e delle metodologie più appropriate.

4.6. La verifica del trasferimento dell'apprendimento in ambiente lavorativo

La verifica si è svolta a distanza di circa un mese dall'ultimo incontro del Circolo di studio, con interviste individuali strutturate secondo una traccia predisposta allo scopo. I circolanti hanno collaborato dimostrando disponibilità ed interesse; le interviste si sono svolte presso il CNA di Prato che ha messo a disposizione la sede.

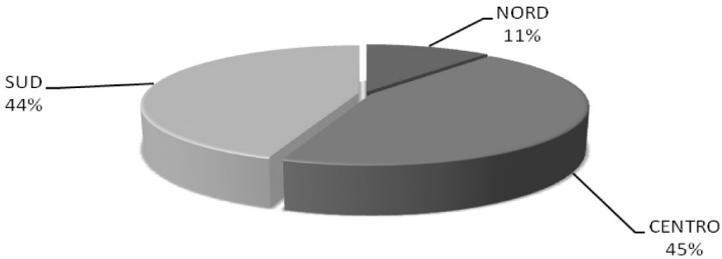
La scheda è composta da quattro sezioni; la prima riguarda le informazioni a carattere personale e professionale dalle quali si rileva che i partecipanti appartengono tutti al genere maschile. Alcuni dati ritenuti maggiormente significativi sono sintetizzati nei diagrammi che seguono:

Box 17 – dati personali e professionali



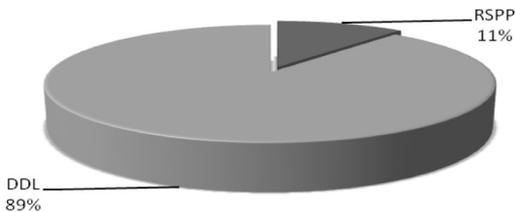
L'età dei circolanti è stata suddivisa in tre fasce. L'età prevalente si colloca nella fascia 29/39 che, collegata al dato ottenuto nella fascia 40/49, dimostra che la maggioranza dei partecipanti al circolo sono giovani.

Box 18
Luogo di nascita



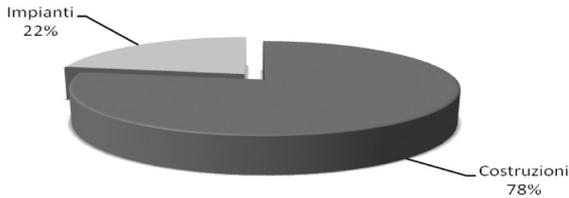
Le percentuali riferite al luogo di nascita dei datori di lavoro sono distribuite quasi equamente tra sud e centro, con l'11% di nati nel nord d'Italia.

Box 19
Posizione occupazionale



I datori di lavoro rappresentano la posizione occupazionale prevalente.

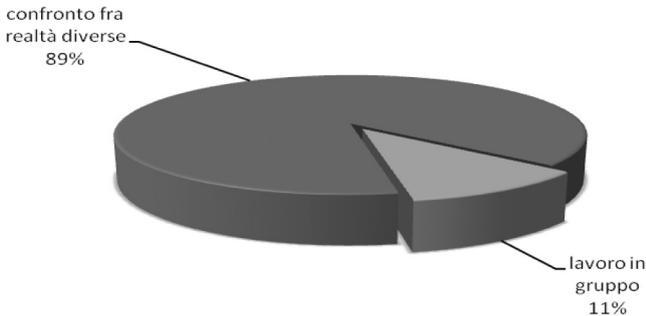
Box 20
Settore produttivo



Il settore produttivo prevalente è quello delle costruzioni edili, anche se nella fase di composizione del Circolo di studio la scelta dei partecipanti è stata indirizzata verso un gruppo composto in modo eterogeneo, allo scopo di favorire lo scambio di esperienze. Le lavorazioni svolte dagli impiantisti hanno comunque attinenza con quelle svolte nel cantiere edile.

Box 21 – valutazione dell’esperienza maturata con il circolo di studio

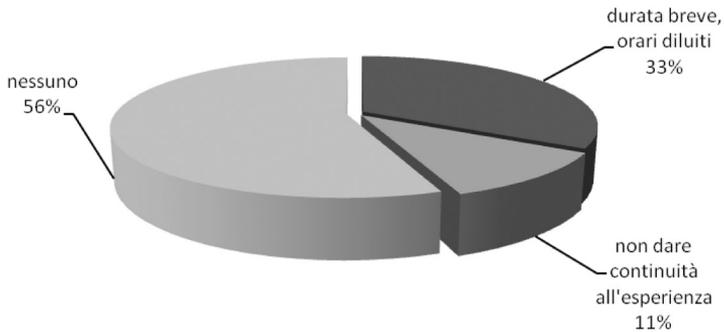
Punti di forza del circolo



I circolanti confermano, con l’89% delle risposte, la validità del confronto tra realtà diverse e, con l’11%, l’apprezzamento per il lavoro di gruppo.

Box 22

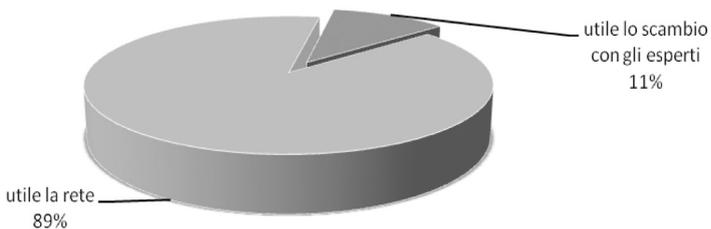
Punti di debolezza del circolo



La lettura di questi dati esprime l'apprezzamento per la metodologia. Con il 56% di risposte i partecipanti affermano di non rilevare punti di debolezza; il resto delle risposte, 44%, riguardano gli orari ritenuti troppo brevi e l'esigenza di dare continuità all'esperienza.

Box 23

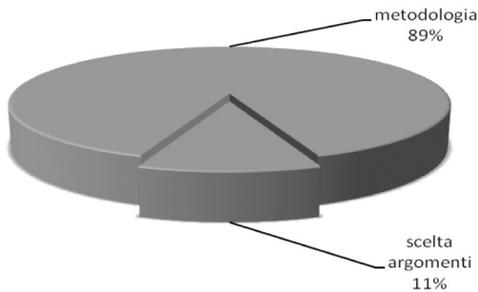
Funzionalità della rete di apprendimento per lo sviluppo di conoscenze



Si conferma, con l'89% di risposte, l'utilità della rete di apprendimento e con l'11% l'importanza dei momenti di scambio e confronto con gli esperti.

Box 24

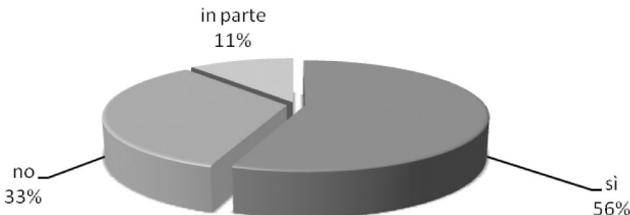
Efficacia del circolo



Le risposte ottenute nella domanda precedente, riguardo alla funzionalità della rete di apprendimento per lo sviluppo di conoscenze e quelle riferite all'efficacia del circolo, che indicano apprezzamento per la metodologia, confermano come questi rappresentino gli aspetti innovativi del Circolo di studio.

Box 25 – efficacia: cambiamenti indotti nei partecipanti sotto il profilo del comportamento

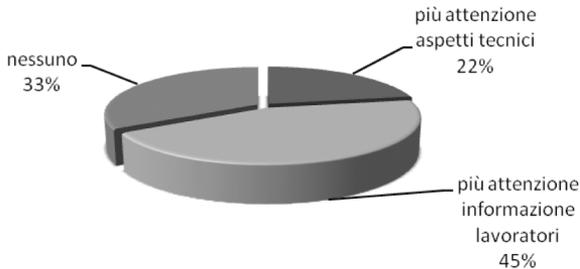
E' cambiata la sua percezione del rischio ?



Il dato del 56% riferito al cambiamento della percezione del rischio appare interessante, soprattutto se si affianca all'11% di risposte che indicano il cambiamento avvenuto, anche se solo in parte.

Box 26

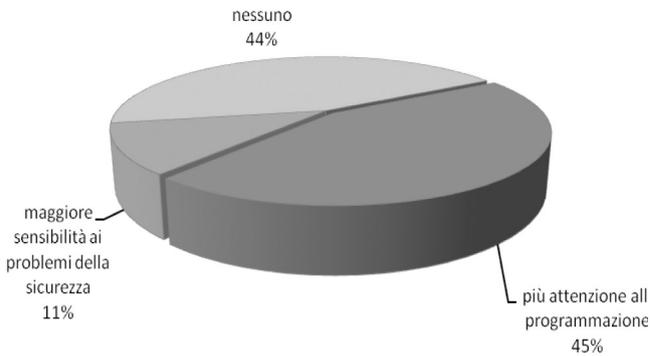
Cambiamenti introdotti nell'attività di impresa dopo la partecipazione al circolo



Le due risposte riferite ai cambiamenti avvenuti nella percezione del rischio e ai cambiamenti introdotti nell'attività dell'impresa dopo la partecipazione al Circolo di studio, confermano con il 67% che la percezione del rischio è aumentata e ha prodotto una maggiore attenzione agli aspetti tecnici e all'informazione dei lavoratori.

Box 27

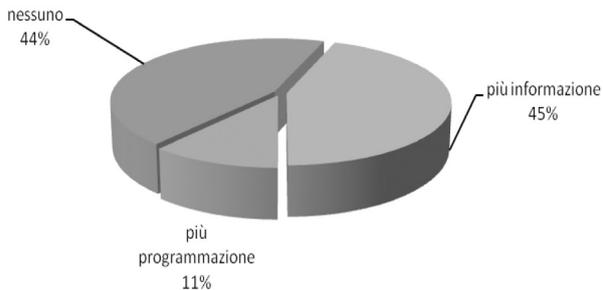
Comportamenti modificati dopo la partecipazione al circolo



A fronte di un dato totale del 56% di risposte relative ai comportamenti modificati a seguito della partecipazione al Circolo, permane un 44% di risposte che indicano che non sono avvenute modifiche nei comportamenti.

Box 28

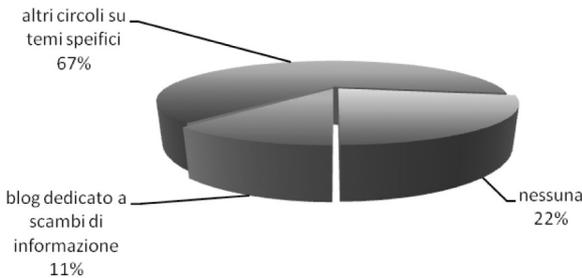
Interventi di miglioramento della sicurezza messi in atto a conclusione del circolo



Se sommiamo le risposte relative a *più informazione e più programmazione* otteniamo il 56%, il dato indica che a conclusione del circolo sono stati messi in atto interventi di miglioramento della sicurezza in azienda, rispetto al 44% che rileva la mancata attuazione di interventi.

Box 29

Nuove esigenze di formazione scaturite a conclusione del circolo



Viene confermata, con il 67% di risposte, l'esigenza di partecipare ad altri circoli di studio su temi specifici.

Riferimenti bibliografici

Amietta, P. G., (1989), *Valutare la formazione/informazione*. Milano Unicopli.

Bianchi, A., Catelani, E., & Magneschi, P., (2008), *L'esperienza della Regione Toscana nella formazione per la prevenzione collettiva: strumenti per la formazione in qualità*, Firenze, Regione Toscana.

Bruscaglioni, M., (2006), *La gestione dei processi nella formazione degli adulti*, Milano, Franco Angeli.

Castagna, M., (2002), *Progettare la formazione*, Milano, Franco Angeli.

Federighi, P., Campanile, G. (2008), *Formazione alla sicurezza*

nei luoghi di lavoro e circoli di studio, Pisa, Edizioni ETS.

Federighi, P., (2006), *Liberare la domanda di formazione*, Roma, EDUP.

Federighi, P. (1996), *Strategie per la gestione dei processi formativi nel contesto europeo*, Napoli, Liguori.

Federighi, P., & Boffo, V. (2006), *Trasferimento di innovazione e Circoli di studio*, Pisa, Edizioni ETS.

Federighi P., Giovanazzi A., La Monica S. , Longo F., Magnesschi P., Orefice P. , Pellicci M., Perticaroli S. , Pettinari A., Roseo G., Tosti A., Veronesi C. , (2005), *L'accreditamento dell'offerta formativa per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro*, Prevenzione Oggi ISPESL.

Perticaroli S., Roseo S., Salvione M., (1998), *La valutazione della qualità degli interventi formativi in materia di Sicurezza e Salute sul lavoro*. Fogli d'informazione, ISPESL.

Vaccani, R., (2002), *Manuale Apprendere come insegnare*, Milano, CESDIA Università Bocconi.

Vaccani, R., (2001), *Professionalità, attitudini e carriera*, Milano, Etas.

Garantire il diritto e la certificazione degli apprendimenti

5.1. Gli standard di processo per progettare e gestire i circoli di studio per la formazione alla sicurezza *Paolo Federighi*

5.1.1. Il valore aggiunto

In questo capitolo – alla luce dell’esperienza svolta e delle linee guida per la gestione dei circoli di studio già adottate nei bandi della Regione Toscana – ci proponiamo di individuare gli orientamenti metodologici che permettano di valorizzare e replicare i fattori successo verificati nella sperimentazione. Secondo quanto emerso dalle valutazioni già presentate, il valore aggiunto dei Circoli di studio per la formazione alla sicurezza consiste nel:

- permettere di approfondire gli aspetti della normativa che più interessano lavoratori e imprenditori
- permettere di confrontarsi e scambiarsi esperienze attraverso il meccanismo della rete di apprendimento, di analizzare anche criticamente ciascuno il proprio ruolo all’interno dell’impresa e, conseguentemente, intervenire sui diversi comportamenti
- permettere di favorire una valutazione critica della gestione aziendale, ponendo l’attenzione sulle relazioni positive al fine di migliorare le performance aziendali e, di conseguenza, la competitività
- permettere di mettere a punto e analizzare strategie utili per attuare nuove misure di prevenzione
- permettere la diffusione di modelli di partecipazione attiva sociale e civica che, nel caso specifico della sicurezza, possono indurre anche a miglioramenti nelle decisioni e nelle scelte sociali degli

individui, imprenditori e lavoratori, nonché il miglioramento di modelli di regole e controlli, da parte di enti preposti al controllo

- favorire l' autogestione dei modi e dei tempi dei circoli, rendendo il calendario degli incontri per quanto possibile rispondente alle varie esigenze

- appartenere ad una comunità di affini che agevola e semplifica l'accesso alla consulenza ed agli strumenti

- apprendere normative sulla sicurezza e comportamenti attraverso processi di contestualizzazione connessi alla prassi quotidiana nel campo lavorativo.

5.1.2. Il circolo di studio per la formazione alla sicurezza.

Una definizione

Con il termine “Circolo di studio” per la formazione alla sicurezza si intende una attività autoformativa fondata sull'espressione della domanda di apprendimento dei partecipanti, riuniti in piccoli gruppi, che si avvalgono di un tutor e di esperti, per una durata breve ed allo scopo di formarsi rispetto ad un tema rispondente ai requisiti richiesti dalla normativa di riferimento e scelto dai partecipanti stessi.

Si tratta, quindi, di una modalità specifica di Circolo di studio dove l'offerta della possibilità di formarsi attraverso la creazione di una rete di apprendimento (la rete di scambio di saperi che si attiva tra i partecipanti ad un circolo), si unisce al rispetto di standard correlati agli adempimenti richiesti dalla normativa.

Permane la particolarità – rispetto ad altri metodi – di non concepire l'apprendimento in termini di trasmissione di conoscenze affidata a lezioni più o meno buone, più o meno accattivanti, realizzate attraverso metodi più o meno comunicativi e partecipativi. Il Circolo di studio è altro. Nel campo della formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, esso serve prioritariamente a sviluppare conoscenze rispetto ai bisogni individuali e organizzativi di crescita della cultura della sicurezza attraverso il networking tra persone che hanno dei problemi da risolvere, delle esperienze da scambiare e dei progetti da realizzare (miglioramento delle condizioni di la-

voro). Esso serve, inoltre, a porre i partecipanti in contatto con altri soggetti (lavoratori, imprenditori, fornitori, ricercatori, funzionari o dirigenti di istituzioni pubbliche) portatori di esperienze e conoscenze utili per la soluzione dei problemi da affrontare e per stabilire eventuali rapporti di collaborazione. Un Circolo di studio sulla formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro muove da questo presupposto: i partecipanti sanno di cosa hanno bisogno e sanno cosa fare delle conoscenze di cui potrebbero entrare in possesso, e lo sanno molto meglio di qualunque esperto.

5.1.3. Gli standard di base dei Circoli di studio

Gli standard di base di un Circolo di studio confermati dalla sperimentazione sono i seguenti:

– non più di 8 – 12 **partecipanti** (8 sarebbe il numero ideale nel rispetto delle norme sul lavoro di gruppo, ma vi possono essere eccezioni a seconda del tipo di circolo di studio). Un numero maggiore di partecipanti è indicativo del ritorno a modelli scolastici e impedisce l'adozione di pratiche dialogiche e finisce per costringere all'adozione di metodi trasmissivi non coerenti con le specificità del modello e meno efficaci per l'aggiornamento. Il contenimento del numero di partecipanti per gruppo è possibile anche per il basso numero di abbandoni che si riscontra nei circoli gestiti secondo gli standard e per il basso costo unitario;

– il **tema di studio** è scelto dai partecipanti in coerenza con quanto previsto dalla normativa. Il riferimento alla legge ed alle norme derivate aiuta ad individuare le grandi aree tematiche rispetto alle quali svolgere una azione di sviluppo della cultura della sicurezza. Questo non costituisce un elemento di riduzione delle possibilità di scelta dei partecipanti, quanto piuttosto un quadro di riferimento rispetto al quale confrontare i propri livelli di consapevolezza e le necessità di miglioramento proprie del contesto aziendale e, quindi, il tema specifico su cui concentrare lo studio: il montaggio smontaggio dei ponteggi, il rischio chimico in edilizia, le cadute dall'alto, le imbracature, conoscenza dell'uso corretto

delle attrezzature, la manutenzione delle attrezzature, la gestione del personale immigrato;

– la **sede** può essere situata in ogni struttura che risponda ad alcune norme di base sull'accessibilità;

– la **durata** di un Circolo di studio che mira alla certificazione deve essere rispondente agli standard previsti dalla legge. Tuttavia, la durata del circolo è comunque determinata in ragione dei tempi richiesti dal completo svolgimento delle diverse fasi che lo caratterizzano (avvio, preparazione, incontri con gli esperti, valutazione) e che – nelle esperienze svolte – non scende mai sotto le 20 ore. Tenuto conto che la durata media di ogni incontro non supera le due ore, un circolo di studio si riunisce in media 10 volte. Tuttavia, se consideriamo la possibilità che i circoli siano svolti ai fini della formazione di base, potremmo ipotizzare anche una durata ridotta (4 ore certificate, più un numero di ore dedicate ad approfondimenti);

– dispone di un **tutor** cui spettano le funzioni di membro, leader, facilitatore, segretario del circolo di studio, eventualmente affiancato da un mediatore culturale e presente durante l'intero percorso;

– si avvale di uno o più **esperti** disciplinari. Tale figura è centrale in quanto fornisce risposte ad interrogativi posti dai partecipanti al circolo. Di norma, il suo/loro utilizzo è preceduto da alcune riunioni preparatorie e si limita, pertanto, a 4 – 5 sedute (a seconda del tipo di circolo di studio). A tale figura possono essere associati anche le “persone risorsa”, operatori appartenenti ad organizzazioni o istituzioni (Asl, fornitori, imprenditori, etc.), che possono estendere la rete di relazioni ed il patrimonio di conoscenze del circolo.

5.1.4. Un modello a focalizzazione progressiva

I Circoli di studio sulla sicurezza si sviluppano all'interno di un percorso iniziale predeterminato, in quanto essi partono da una scelta del campo (la formazione alla sicurezza) e dei target, ov-

vero degli strati di popolazione potenzialmente interessati (dagli imprenditori, ai lavoratori immigrati, etc.). Si tratta di scelte operate in sede di programmazione e rispondenti a logiche di priorità, sempre opinabili.

La strategia conoscitiva da adottare è di tipo tematico, ovvero si lavora attorno ad un tema scelto dai membri del gruppo nel quadro delle problematiche e della normativa relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale approccio ha la funzione di spingere i partecipanti a condividere le ragioni che rendono rilevante il tema scelto, a scoprirne i diversi possibili versanti, a sondare parziali approfondimenti, a stimolare l'interesse per ulteriori sviluppi. L'adozione di questo modello riguarda soprattutto l'attribuzione ai partecipanti di potere di determinazione del tema di loro interesse. Ciò comporta, però, l'adozione di percorsi differenziati a seconda delle dinamiche che si sviluppano tra i partecipanti. Tuttavia possiamo richiamare le seguenti costanti – di norma compresenti – :

approccio dialogico, il cui scopo principale è di favorire e sviluppare il dialogo tra i partecipanti, attraverso il lavoro di gruppo orientato all'approfondimento di un tema;

approccio centrato sulla soluzione di un problema, che si basa sull'esistenza nel gruppo dell'interesse ad affrontare e risolvere un problema comune. Ciò porta il Circolo ad articolare le proprie fasi di lavoro lungo un percorso che va dalla precisazione del problema alla impostazione dell'azione volta alla sua soluzione.

Per i Circoli di studio dedicati alla formazione di base, la prima fase del lavoro è caratterizzata dall'*approccio seminariale*, in cui si lavora attorno ad un tema, non necessariamente scelto dai partecipanti o, comunque, rispetto al quale è debole il contributo di conoscenze che essi possono apportare. Anche a questo proposito, la presunta mancanza di una formazione di base non obbliga alla adozione di un modello scolastico (fondato su quattro ore di lezioni). Parrebbe, infatti, più opportuno inserire la trattazione dei contenuti obbligatori all'interno di un processo che comunque si ispiri ad un dialogico, e centrato sulla soluzione di un problema, che consenta di trattare i temi obbligatori in modo contestualizzato (rispetto ai luoghi di lavoro ed alla cultura degli individui) ed

efficace.

In conclusione, la caratteristica di fondo dei Circoli di studio sulla sicurezza è costituita dal fatto che essi si svolgono attorno ad un campo predefinito. Ciò, tuttavia, non comporta la loro assimilazione a corsi monografici di base o specialistici. Essi, infatti, superano i limiti degli approcci trasmissivi, attraverso il ricorso alla progressiva focalizzazione e personalizzazione del tema, ponendo al centro gli interessi di studio dei partecipanti. La declinazione del processo per fasi illustra questa caratteristica.

5.1.5. La progettazione del circolo di studio per fasi

I Circoli di studio per la formazione di base e l'aggiornamento sui temi della sicurezza – svolti ai sensi del D.Lgs. 81/08 – hanno alcune particolarità che indichiamo di seguito:

1. La programmazione territoriale.

La fase della programmazione territoriale dei Circoli di studio è parte integrante del processo e si riferisce di norma ad un ambito territoriale definito. Essa ha la funzione di individuare i settori produttivi e la tipologia di destinatari cui indirizzare gli interventi di espressione della domanda. Per questo, nella fase della programmazione si avvia, di fatto, il percorso di identificazione della tipologia dei futuri partecipanti, alla luce delle problematiche e delle priorità presenti nel territorio interessato.

2. L'espressione della domanda di partecipazione.

L'espressione della domanda di partecipazione è la fase dedicata a porre i potenziali partecipanti in condizione di riconoscersi come pubblico potenziale dei Circoli di studio. Questa fase è preliminare all'avvio dei Circoli ed ha come obiettivo quello di poter raccogliere le domande di partecipazione.

A seconda del tipo di Circoli di studio promossi – per imprenditori e lavoratori dipendenti o per figure di sistema: RSPP, RLS – deve essere considerato il ruolo particolare svolto dall'impresa. Prima si tratta di individuare le imprese interessate e quindi i la-

voratori o gli imprenditori che parteciperanno ai corsi. Questo ordine di priorità dipende dal fatto che alle imprese è demandato un ruolo cruciale nella fase di espressione della domanda e che le imprese sono portatrici dei problemi e delle necessità di apprendimento connesse agli specifici contesti aziendali (cultura della sicurezza, rischi, problemi, etc.). Inoltre, esse individuano i partecipanti al circolo. Diverso è il caso dei Circoli di studio a partecipazione individuale, rivolti a particolari figure del sistema (RLS, RSPP, operatori specializzati, etc.).

A tal proposito, è possibile confermare alcune linee guida valide per tutti i tipi di circolo:

1. le modalità scelte per questa fase determinano il tipo di partecipazione che si otterrà nei circoli. Ciò dipende dalle scelte compiute in merito ai metodi ed agli strumenti di informazione e orientamento: i luoghi, le ore, le persone, il tipo di comunicazione in cui viene svolto l'intervento di promozione

2. l'azione di pianificazione delle attività di espressione della domanda deve partire dall'individuazione dei soggetti di cui si intende promuovere la partecipazione. Nel caso in cui si agisca a partire da un obiettivo particolare e si intenda promuovere Circoli di studio correlati ad aree tematiche predefinite (la sicurezza nell'edilizia o nella logistica), le modalità di espressione della domanda variano negli strumenti e nel tipo di comunicazione, ma richiedono comunque di compiere scelte in merito al target su cui concentrare l'attività;

3. laddove si intenda mirare ad un target specifico, diviene fondamentale il coinvolgimento di leader locali e dei partner sociali (gestori di servizi pubblici e privati, leader di reti sociali, etc.);

4. anche quando si parta dalla proposta di circoli su temi predefiniti, è necessario evitare la proposta di programmi predefiniti, ed optare invece per l'identificazione a grandi linee di un ambito tematico, rinviando la sua definizione al dialogo con i futuri partecipanti;

5. nell'informazione occorre dare più rilievo alla possibilità di studiare secondo modelli propri dell'età adulta (in rete, su documenti, attraverso visite di studio, incontro con esperti) e non

reimmergendosi in situazioni di trasferimento di conoscenze tipico dello studio in età infantile e della standardizzazione, macdonalizzazione della formazione;

6. fornire chiare informazioni sull'organizzazione del progetto generale, del servizio locale e delle condizioni di partecipazione (sede, costi, tempi di svolgimento del primo incontro, etc.).

Conclusa questa fase, si tratta di passare all'incontro tra domanda e offerta di Circoli di studio attraverso: l'organizzazione della domanda, ovvero la strutturazione di gruppi di studio; la precisazione e individuazione di argomenti di interesse comune ai partecipanti.

I temi di studio originariamente proposti possono variare. Ciò può accadere o essere necessario secondo diverse ragioni: la mancanza di altre persone interessate allo stesso tema, l'influenza delle scelte compiute da colleghi, etc.

3. L'avvio delle attività

L'avvio delle attività di un Circolo di studio richiede da parte dei promotori, lo svolgimento di alcune funzioni quali: la preparazione dell'incontro, l'introduzione, il rafforzamento della rete di relazioni tra i partecipanti, l'adozione di decisioni sul futuro del circolo.

La preparazione dell'incontro prevede la predisposizione di un'Agenda e la predisposizione e la verifica delle condizioni di svolgimento dell'attività (sede e attrezzature).

L'Agenda del Circolo é lo strumento scritto che presenta gli obiettivi e le procedure di ogni incontro del Circolo e gli obiettivi che si possono raggiungere al termine delle sessioni. Essa non ha le funzioni del Programma didattico, ovvero non ha valore vincolante e non rimane immutabile. La predisposizione del documento, nella fase preparatoria, spetta al tutor. In seguito, il tutor provvederà a mantenerla aggiornata, a far sì che essa contribuisca ad accrescere la produttività dei lavori e ad assicurare che il potere di definizione dell'Agenda sia di pertinenza dei partecipanti.

Il rafforzamento della comunicazione tra partecipanti è un com-

pito a carico del tutor specialmente nella fase di avvio delle attività. A questo proposito si sottolineano almeno quattro punti di attenzione:

1. creare ambienti di incontro che favoriscano le relazioni tra partecipanti: la predisposizione a circolo delle sedie é fondamentale e non può essere evitata per nessuna ragione;
2. se possibile, é opportuno iniziare con un momento di socializzazione e creazione del team;
3. favorire la creazione di rapporti di cooperazione tra i membri del gruppo incoraggiando lo svolgimento di attività comuni anche al di fuori delle attività del circolo;
4. a questo fine hanno una particolare importanza le pause. Le pause debbono succedersi ogni 90 minuti.

L'adozione di decisioni sul futuro del circolo é un compito che il gruppo deve assumere fin dal primo incontro e che il tutor deve saper supportare. Ciò deve portare all'elaborazione di un progetto esecutivo.

Nel primo incontro é importante che si inizino ad adottare, seppur non in modo formale, alcune regole di conduzione delle discussioni interne al gruppo e questo prima di giungere alle scelte finali del gruppo in merito al tema di studio, ai metodi, agli esperti e quindi alla progettazione esecutiva.

4. La definizione del tema e la elaborazione del progetto esecutivo

I Circoli di studio sulla sicurezza finalizzati al conseguimento di certificazioni devono far riferimento ai contenuti minimi previsti dalla normativa.

L'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 al comma 1 prevede che i datori di lavoro assicurino la formazione minima, in materia di sicurezza nel lavoro per i propri dipendenti. La formazione richiesta prevede, per la formazione di base, i seguenti contenuti minimi:

- rischio e danno,
- prevenzione e protezione,
- organizzazione della prevenzione aziendale,

- diritti e doveri dei soggetti aziendali,
- organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Inoltre, lo stesso D.Lgs. richiede una formazione sui rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione.

A questo proposito, si tratta di evitare il rischio di considerare i contenuti minimi come temi standard; materie da tradurre in un sillabario. Se questa è la strada obbligata – anche per motivi di margini di profitto – nei corsi ispirati ad una logica di mero adempimento, essa però è indifferente rispetto ai ritorni in termini di apprendimento e di sviluppo della cultura della sicurezza, che costituiscono invece gli obiettivi primari dei circoli di studio.

I contenuti minimi indicati nella normativa debbono essere considerati come grandi aree tematiche – da definire e comprendere in quanto tali –, i cui significati rilevanti derivano dalla loro declinazione rispetto agli individui cui si rivolgono ed ai contesti aziendali nei quali le conoscenze e gli apprendimenti debbono divenire significativi. Essi, pertanto, debbono essere oggetto della discussione tra i partecipanti al circolo di studio per trovare una loro specifica declinazione, per essere tradotti in temi di studio significativi e motivanti perché connessi alla vita lavorativa ed alla cultura della sicurezza dei partecipanti.

Questi indirizzi valgono anche per la formazione di base che, se fatta all'interno di un circolo di studio, dovrà avere una durata superiore alle 4 ore previste dalla normativa e che, pertanto, può essere strutturata su un percorso di apprendimento centrato sia sui contenuti che sui partecipanti. Negli incontri successivi al primo – dal carattere introduttivo – si può lavorare attorno alla contestualizzazione del processo di apprendimento, alla sua connessione con i bisogni individuali di apprendimento, alla costruzione di momenti di incontro con esperti ed alla sistematizzazione degli apprendimenti.

Nei Circoli di studio volti alla formazione specifica il fattore di successo rispetto alla definizione del tema e del progetto esecutivo è costituito dalla sua progressiva precisazione che, nelle esperienze svolte, passa preferibilmente attraverso tre momenti principali:

– La definizione del **problema** che si intende affrontare e la valutazione della sua rilevanza rispetto agli interessi dei partecipanti e dei loro luoghi di lavoro ed alle norme sulla sicurezza

– La sua traduzione in **obiettivi di apprendimento** e miglioramento dell'azienda/dell'individuo, attraverso la definizione delle **domande** da rivolgere agli esperti che saranno invitati al circolo di studio. Le domande rappresentano i concreti risultati attesi dai partecipanti, rispetto ai quali misurare i ritorni del Circolo.

A questo punto è possibile passare alla definizione del progetto esecutivo. Il tutor invita il gruppo a procedere alla definizione delle scelte relative alla definizione dei risultati specifici che si vogliono raggiungere rispetto ai temi scelti, alle modalità con cui si intende affrontare il loro studio, agli strumenti e le fonti da utilizzare, alla selezione di uno o più esperti, alla definizione di un piano di lavoro e dei suoi tempi di attuazione, alla verifica di fattibilità.

5.1.6. Il processo di definizione della domanda di formazione nei circoli di studio

La particolarità dei Circoli di studio certificabili risiede nel fatto che la loro efficacia, oltre che dal metodo, dipende dalla coerente gestione del processo di analisi e definizione della domanda di formazione. Ci soffermiamo su questo momento per evidenziare come, nel processo messo a punto, il rapporto tra domanda di formazione, obiettivi di apprendimento e domande da rivolgere agli esperti siano strettamente connessi e come la loro precisazione si giochi nel rapporto tra normativa, azienda e lavoratore (senza la necessità di coinvolgimento dell'esperto).

Tale processo può essere descritto nel dettaglio attraverso le seguenti fasi che scandiscono il percorso che, a partire dal primo incontro, porta alla valutazione finale:

1. Riflessione individuale di ciascuno dei partecipanti finalizzata all'analisi degli interessi personali di studio tenendo conto degli standard richiesti e della propria volontà di migliorarsi.

2. Riflessione sui problemi di gestione della sicurezza nel pro-

prio luogo di lavoro, nella propria azienda e sugli obiettivi di miglioramento possibili e necessari.

3. Confronto e condivisione dei propri interessi con i colleghi.
4. Formulazione dei risultati attesi in termini di apprendimenti che possono favorire i miglioramenti attesi.
5. Traduzione dei risultati attesi in domande da rivolgere agli esperti (e scelta degli stessi), loro selezione e ordinamento.
6. Incontri con gli esperti.
7. Valutazione dei risultati in termini di apprendimento.

Box 30 - Processo di definizione della domanda di formazione nei circoli di studio



5.1.7. Il monitoraggio e la valutazione del processo

Il diario di bordo assicura la documentazione di ogni incontro. Esso ha la funzione di garantire la memoria del gruppo ed anche di aiutare ad essere consapevoli del percorso che si sta seguendo, al fine di facilitare le scelte relative alla prosecuzione del percorso.

La valutazione costituisce un punto focale dei Circoli di studio

connessi ad adempimenti normativi. Essa va considerata nei diversi momenti di svolgimento delle attività.

La valutazione costituisce un compito che il gruppo deve svolgere al termine di ciascun incontro. Le modalità di svolgimento possono essere più o meno formali. Il tutor può decidere di aprire una specifica fase, breve, dedicata a questo obiettivo e può richiedere a ciascuno dei partecipanti di esprimere il loro giudizio sul lavoro svolto (ad esempio indicando gli aspetti più apprezzati e le aree di miglioramento).

La valutazione complessiva riguarda l'intero andamento del Circolo. Essa prende in esame il percorso compiuto ed i risultati raggiunti. Per questo è necessaria la predisposizione da parte del tutor degli elementi di valutazione. La valutazione può essere svolta ricorrendo ai diversi metodi possibili: discussione, analisi del processo, analisi dei risultati e loro rispondenza agli obiettivi iniziali, etc.

L'ultima fase di un Circolo è costituita dal follow up, ovvero dalla utilizzazione dei risultati del lavoro svolto. Si tratta di una fase che prende vita dopo la conclusione del Circolo, ma che è preparata e predisposta prima che esso si concluda. Ciò può avvenire sia rispetto alle aspettative dei singoli partecipanti (l'impatto che l'esperienza può avere sui percorsi di vita individuali, l'estensione della rete di relazioni), oppure rispetto alla comunità (la nascita di un'associazione, l'elaborazione di proposte di innovazione o di intervento nella comunità locale, etc.).

Lo svolgimento di rilevazioni della Customer satisfaction costituisce uno strumento sicuramente utile. Tuttavia, il suo valore è puramente orientativo ed i suoi valori possono essere spesso difficili da interpretare.

Ai fini della certificazione, potrebbero essere prese in considerazione anche un'altra modalità non ancora sperimentata. Ci riferiamo alla possibilità di introdurre forme di autodichiarazione degli apprendimenti acquisiti e dei nuovi comportamenti praticati. Tale strumento potrebbe costituire la base per introdurre forme di autovalutazione assistita che rafforzano la legittimità del riconoscimento dell'attività svolta.

Sitografia

Il sito ufficiale dei Circoli di studio in Toscana è quello gestito dall'unica struttura di supporto esistente in Italia:

www.ideeinrete.info

Nel sito si trovano i link a tutti i principali siti creati a supporto dei Circoli di studio

A livello internazionale, si riportano gli indirizzi dei siti di alcune strutture di supporto simili ad Idee in rete ed in cui si ritrovano materiali utili per la formazione dei tutor:

Europa

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

www.eurofound.europa.eu

Australia

Australian Study Circles Network

<http://www.studycircles.net.au>

Bangladesh

Study Circle Bangladesh

<http://www.studycirclebangladesh.info>

Canada

Study Circles – A guide for programmers

www.nald.ca/CLR/study/scguide.htm

Sweden

The Swedish National Council for Adult Education

www.folkbildning.se/page/492/english.htm

The Swedish Adult Education Association

www.studieforbunden.se/Pages/english.html

www.abf.se

USA

Everyday Democracy – Previously the Study Circles Resource Center

everyday-democracy.org

National Centre for the Study of Adult Learning and Literacy degli USA

www.ncsall.net

Study Circles Resource Center

www.studycircles.org

Bibliografia

Una buona rassegna bibliografica particolarmente aggiornata per la letteratura inglese e di autori svedesi, ma estesa anche ad alcuni paesi europei ed asiatici é contenuta nello studio:

Larsson, Staffan, Nordvall, Henrik, (2010), *Study Circles in Sweden. An Overview with a Bibliography of International Literature*, Linköping University Electronic Press, Linköping, Sweden

5.2. La qualità dei gestori

Gabriella Campanile

La metodologia dei circoli di studio per la formazione alla sicurezza richiama l'applicazione coerente e sistematica di standard di qualità da parte di chi intende utilizzare questo strumento formativo.

Gli standard di qualità previsti dalle disposizioni normative in materia di formazione alla sicurezza prevedono che i soggetti erogatori di formazione e di aggiornamento debbano essere in possesso dei requisiti previsti nei modelli di accreditamento definiti da ogni Regione e Provincia Autonoma e devono inoltre dimostrare di avere un'esperienza almeno biennale maturata nell'ambito della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e/o maturata nella formazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questi rap-

presentano i requisiti minimi, previsti dalla normativa di settore, richiesti ai soggetti gestori dei percorsi di formazione di base o specifici o di aggiornamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro senza il quale le attestazioni o le possibili certificazioni rilasciate a fine percorso non hanno validità.

Se i modelli di accreditamento regionali richiamano processi e procedure conformi al sistema qualità di gestione e di erogazione dei servizi formativi, questi possono non essere elementi di garanzia sufficienti della qualità di gestione dei Circoli di studio per la formazione alla sicurezza.

Il soggetto gestore dei Circoli di studio per la sicurezza è l'organismo che oltre ad offrire servizi di formazione realizza circoli di studio. Esso può svolgere anche la funzione di struttura di supporto, ovvero può erogare servizi di accompagnamento ai Circoli di studio quali, l'informazione, il marketing, la documentazione specifica di settore, la formazione degli operatori dei circoli di studio. Le sue funzioni principali sono:

- progettazione dell'intervento per l'attivazione di possibili finanziamenti e l'elaborazione di piani di attuazione a sovvenzione erogata da enti pubblici;

- la programmazione delle attività per l'intercettazione della domanda potenziale – attraverso il coinvolgimento stakeholders del sistema sicurezza del territorio si individuano, i settori produttivi a cui rivolgere azioni di promozione, il target (RSSP; RSL; lavoratori), i canali promozionali e l'individuazione della modalità comunicazionale specifica per specifico target;

- l'individuazione e la promozione specifica alle potenziali aziende clienti;

- la pubblicizzazione dell'attività nella fase di espressione della domanda rivolta alle organizzazioni – aziende e/o ai singoli lavoratori relativi ai target già individuati e prescelti. La modalità può prevedere, la diffusione di depliant informativi, incontri mirati con i target e/o con le aziende;

- la gestione e l'organizzazione dei gruppi omogenei o disomogenei in base alla tipologia di circolo di studio (aggiornamento RSSP o RS-omogenea per ruolo o formazione di base per il lavo-

ratori – disomogenea per settore produttivo) in relazione alle pre-iscrizioni raccolte per dare avvio all'incontro domanda – offerta;

- individuazione del tutor dei circoli di studio per la sicurezza – possibile ed eventuale attività formativa specifica attraverso modalità anche personalizzata – coaching;

- individuazione di soluzioni logistiche per lo svolgimento dell'attività;

- creazione e gestione data base di, esperti qualificati possibilmente formati per la gestione della funzione nei circoli di studio;

- monitoraggio dell'attività del circolo di studio;

- valutazione dell'attività svolta anche in base a dispositivi di controllo e di gestione della qualità del servizio erogato – customer satisfaction;

- gestione economica e finanziaria dell'attività;

- gestione del personale.

Se le sue funzioni sono riconducibili a quelle degli organismi del sistema dei circoli di studio dell'educazione degli adulti, la specificità della formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro richiede standard di qualità appropriati per la sua gestione e richiama la sistematica applicazione di opzioni metodologiche gestionali, quali:

- **Componenti della struttura** – le risorse professionali, ovvero, il coordinatore di rete, il gestore dei circoli di studio, il tutor dei circoli di studio per la sicurezza nei luoghi di lavoro, gli esperti.

- **Aspetti organizzativi**– database di esperti qualificati nel campo della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro di provenienza anche da organizzazioni istituzionali (ASL; INAIL, ecc) o fornitori.

- **Visione di processo** – appropriatezza della progettazione e dell'organizzazione ed il presidio di ogni singola fase del circolo di studio.

- **Orientamento e gestione delle reti con gli stakeholders del sistema sicurezza locali** – creazione di una rete territoriale di soggetti che svolgono un ruolo consultivo nella fase di definizione dei possibili settori produttivi e dei target di utenza prioritari cui indirizzare le azioni di sollecitazione della domanda.

- **Approccio andragogico** – necessità di impostare qualsiasi

azione di supporto ai circoli di studio su scelte metodologiche coerenti con i destinatari delle azioni, ovvero con i lavoratori adulti. Questo approccio se diffuso all'interno del contesto può favorire o sollecitare il tutor dei circoli di studio nell'impiego di metodiche di supporto nell'accompagnamento al percorso di apprendimento dei partecipanti al circolo di studio.

– **Valutazione sistematica del processo e dei risultati** – controllo metodico e continuativo con modalità informale, affidato al tutor e, nella fase intermedia, monitoraggio per tarare o impostare azioni correttive; nella fase finale, valutazione degli apprendimenti, intesa come auto – valutazione delle conoscenze e comportamenti nuovi acquisiti; ex post, valutazione dell'impatto professionale, il cui focus è l'adozione di comportamenti volti allo sviluppo della prevenzione e della sicurezza in ambiente di lavoro.

Il modello organizzativo da adottare all'interno di ogni struttura può variare in base alla sua dimensione ed alle risorse umane ed economiche a disposizione. È importante, al fine di garantire la qualità del processo e dei risultati dei Circoli, individuare le aree da presidiare all'interno delle diverse fasi del Circolo di studio. Faremo una breve descrizione delle funzioni di chi deve presidiare le aree critiche di successo.

La direzione di progetto attiene alla funzione strategica di condividere il sistema dei circoli di studio, sia all'interno della struttura, individuando le risorse professionali, economiche e finanziarie, organizzative e logistiche, sia con i soggetti esterni, istituzionali e non, di riferimento.

Il coordinatore di rete svolge la funzione di attivazione e gestione della rete territoriale con gli attori del sistema sicurezza, con le parti sociali e con gli organismi di controllo e di garanzia della qualità della formazione alla sicurezza (organismo paritetico, enti bilaterali, ecc). Condivide il sistema dei circoli studio per la sicurezza, la finalità e programma le attività per l'organizzazione della domanda potenziale.

Il gestore dei Circoli di studio ha la funzione di organizzare, pianificare tutte le fasi del processo dei circoli di studio. Gestisce il rapporto con le aziende con il quale e nel quale si realizzano i

circoli di studio, coordina i tutor dei Circoli di studio, monitora l'attività di concerto con il tutor e crea il sistema di valutazione. Individua con il tutor gli esperti idonei alla domanda specifica emersa dai partecipanti.

Il tutor dei circoli di studio per la sicurezza è il facilitatore delle relazioni all'interno del circolo di studio e dei processi di apprendimento, è anche membro e segretario per le attività di registrazione degli incontri e delle attività. È altresì manager del circolo di studio, svolge funzioni di gestione degli incontri, fornisce le indicazioni metodologiche di funzionamento del circolo di studio, accompagna il gruppo, nell'individuazione della tematica comune fino alla stesura del progetto del circolo, nel quale sono dichiarati i risultati attesi, i contenuti e tempi di svolgimento.

La sua funzione di presidio dei processi di apprendimento assume all'interno dei circoli di studio per la sicurezza un ruolo di fondamentale importanza, sia per la complessità della tematica affrontata sia per la gestione delle dinamiche nella delicata interazione tra partecipanti ed esperti nel processo di trasferimento di conoscenze. Da una parte sostiene i partecipanti – il presidio del processo di apprendimento individuale e di gruppo, condiviso in modo costante e continuativo, permette di fugare false aspettative e fornisce l'orientamento sul percorso svolto e sui guadagni ottenuti, dall'altra supporta gli esperti – gestisce le dinamiche tra i partecipanti al circolo contiene le dispersioni in relazione agli obiettivi condivisi ad avvio incontro con l'esperto.

Riferimenti Bibliografici

Federighi P., Campanile G., (2008), *La formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro e circoli di studio*, Pisa, Edizioni ETS.

Federighi. P., a cura di, (2000), *Glossario dell'educazione degli adulti in Europa. Quaderni Eurydice*, Firenze, Paretti Grafiche.

Guetta S., Del Gobbo G., (2005), *I saperi dei circoli di studio*, Tirrenia, Edizioni del Cerro

Federighi P., (2008), *I circoli di studio: le caratteristiche e le fun-*

zioni, in: Manucci, M., a cura di, *Circoli di studio. Quali esperienze, quali prospettive*, Pisa, Edizioni ETS

Mannucci M. a cura di, (2008) , *Circoli di studio – Quali esperienze quali prospettive*, Pisa, Edizioni ETS

Federighi, P., Boffo, V., (2006), *Trasferimento di innovazione e Circoli di studio*, Pisa, Edizioni ETS

Irpet, a cura di, (2005), *L'esperienza dei circoli di studio in Toscana*, Pisa, Edizioni Plus

Ispesl, CDS, (2002), *La formazione utile – Le strade della qualità nella formazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro*, Roma, Rodamedia Communication

Ispesl, a cura di, (2000), *Il Rappresentante del Lavoratore per la Sicurezza – corso di formazione – volume 1– 2*, Roma, Ispesl

5.3. Il ruolo delle parti sociali per la garanzia della qualità *Cinzia Grassi e Leandro Innocenti*

Le parti sociali, negli ultimi anni, si sono trovate ad esercitare un ruolo attivo di promozione e diffusione della cultura della formazione in generale e della sicurezza nello specifico, ruolo che svolgono non soltanto adempiendo a quelli che rappresentano nella stragrande maggioranza, i valori delle proprie missioni istituzionali, ma nell'esercizio dei propri ruoli e responsabilità soprattutto all'interno degli organismi in cui si definiscono le politiche di promozione della formazione, nonché di verifica e monitoraggio degli strumenti adottati e dei risultati raggiunti.

Sul fronte delle relazioni sindacali, gli ultimi anni sono stati caratterizzati dal rinnovo di un numero rilevante di Contratti collettivi nazionali: le disposizioni contrattuali contenute negli Accordi di rinnovo e relative alla formazione dei lavoratori evidenziano come la spinta alla promozione della formazione continua si sia concentrata in particolare sui seguenti aspetti:

1. potenziamento della bilateralità contrattuale, allo scopo di dotare le *parti sociali sia di strumenti di indagine e di analisi condizionate sulla situazione economica dei settori e delle imprese e sui loro fabbisogni di professionalità e di formazione*, sia della capacità di

promuovere, a livello nazionale e territoriale, tutte le iniziative suscettibili di favorire la realizzazione di interventi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori;

2. introduzione o ampliamento di uno specifico monte ore di cui i lavoratori possono fruire per la partecipazione ad attività di formazione continua;

3. inserimento, nei sistemi rinnovati di classificazione del personale, di criteri di valutazione delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori per le progressioni di carriera, e la conseguente introduzione della leva formativa come strumento per sviluppare le competenze necessarie all'avanzamento professionale;

4. rafforzamento dei sistemi di prevenzione e di sicurezza, con particolare riguardo alla formazione per la sicurezza sul lavoro;

5. previsione, soprattutto nei settori in cui risulta elevata la presenza di lavoratori stranieri, di interventi di formazione rivolti a tali segmenti.

D'altro canto, lo stesso D.Lgs. 81/08, in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, stabilisce un ruolo ben preciso all'Organismo Paritetico, dandone anche una definizione chiara: ai sensi dell'art. 2 comma ee) sono definiti «organismi paritetici» quegli organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatore di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali *sedi privilegiate* per: *la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici*; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; *l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia*; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

Inoltre, sempre più avanti nella lettura del D.Lgs. 81/08, art. 37 comma 12 si cita "La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti ()".

Infine, la presenza delle parti sociali all'interno delle Commissioni Tripartite, luoghi istituzionali dove si svolgono funzioni per le politiche dell'impiego e per le politiche attive del lavoro e che costituiscono l'organo permanente di concertazione provinciale

delle politiche attive del lavoro, dell'orientamento e formazione professionale e dei servizi per l'impiego e delle attività e azioni svolte presso i Centri per l'Impiego.

Il fenomeno cui stiamo assistendo è quindi carico di significato, se non altro da un punto di vista relazionale e legislativo. Tuttavia c'è da chiedersi se davvero, nel tempo, le parti sociali, al di là degli accordi contrattuali, al di là degli obiettivi istituzionali e al di là di quanto prevede la legge in materia di sicurezza, stiano esercitando una funzione ben precisa che viene loro attribuita, e che li vede soggetti coinvolti non solo ed esclusivamente in un ruolo "politico" di promozione della cultura della formazione e della sicurezza, ma anche negli interventi di analisi dei fabbisogni, di programmazione delle attività formative, di raccolta e diffusione di buone prassi, di assistenza alle imprese.

Ovviamente non possiamo parlare di cosa succede in giro per raccontare come a Prato si dialoghi tra parti sociali e come si sia avviato ormai, negli anni, un processo di concertazione tale che riteniamo essere un efficace, valido "metodo di garanzia" della qualità della formazione e dei processi formativi a supporto della crescita e dello sviluppo del territorio.

Nel territorio pratese esiste, da tempo, un modello di concertazione che va al di là dei consueti tavoli di confronto e dialogo. Un modello vero e continuativo nel tempo che permette di mettere a fuoco obiettivi e affrontare tematiche come la formazione o come la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo nell'interesse comune dello sviluppo del territorio, delle professionalità dello stesso, della riqualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Lavorare fianco a fianco significa anche migliorare automaticamente la qualità degli interventi; sapendo che il proprio lavoro è "visionato" anche dalla controparte, è maggiore il livello di attenzione e di stimolo.

Uno dei luoghi sperimentati per lo svolgimento delle funzioni di cui si parlava sopra, è rappresentato di sicuro dall'Organismo Paritetico dell'Artigianato, che fin dal momento della sua costituzione ha visto le parti sociali impegnate su almeno 3 fronti ben specifici:

1. il monitoraggio della qualità della formazione erogata in tema

di sicurezza sui luoghi di lavoro;

2. l'elaborazione e la raccolta di buone prassi;

3. l'esercizio di una funzione che divenisse nel tempo un "servizio alle imprese e ai lavoratori anche in termini di qualità del lavoro".

Partendo da quest'ultimo elemento, il nostro è stato uno dei primi territori dove si è utilizzato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST). Compito del RLST è quello di aiutare i lavoratori e le imprese a dialogare e, soprattutto, individuare i percorsi per rendere più sane e più sicure anche le piccole e piccolissime aziende. Ad oggi, nel nostro territorio si registra un alto grado di soddisfazione per le funzioni svolte, per adesso, da un solo RLST.

Sul fronte, invece, del monitoraggio della qualità della formazione e sulla raccolta di buone prassi, l'Organismo Paritetico svolge un'azione costante e continuativa nel tempo che tende a "validare" l'offerta formativa in tema di sicurezza, soprattutto rivolta a lavoratori e RLS, al fine di condividerne, con i soggetti erogatori, sia i contenuti, sia i processi, sia le modalità di erogazione.

Di questo scenario sono stati protagonisti anche i CDS specifici sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: le parti sociali hanno esercitato una funzione di indirizzo, monitoraggio e miglioramento tanto all'interno del Comitato Tecnico di progetto, quanto all'interno dell'Organismo Paritetico. Come parti sociali, ci siamo inoltre attivati caldeggiando la presenza nei circoli da parte di datori di lavoro e RLS da noi considerati e conosciuti come i più attenti, i più esigenti. Questo al fine di capire bene se il modello poteva funzionare. Da quello che abbiamo raccolto, il risultato è stato un apprezzamento generale proprio sul metodo di lavoro oltre, naturalmente, ai contenuti.

Come comitato tecnico di progetto abbiamo sostenuto e validato il sistema dei CDS, forti dell'evoluzione di questa esperienza diretta sul campo.

Possiamo quindi dire che il modello dei CDS funziona perché tutti ci hanno creduto, in primis le parti sociali che sia all'interno dell'organismo paritetico che nel lavoro di tutti i giorni, al di là degli obblighi normativi, esercitando bene il proprio compito, si

fanno garanti della qualità della formazione.

5.4. Un disciplinare della Regione Toscana per sviluppare l'offerta sul territorio

Paola Magneschi

Il quadro normativo definito con il D.Lgs. 81/08 e successivamente modificato ed integrato dal decreto legislativo 106/2009, ha previsto il completamento degli obblighi formativi per tutti i soggetti tenuti ad assicurare condizioni di sicurezza all'interno dell'azienda. Per alcune tipologie di soggetti, la definizione dei contenuti e della durata minima dei corsi di formazione è stata rinviata ad accordi da conseguire in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. Purtroppo il termine di 12 mesi a far data dal 15 maggio 2008, previsto per l'approvazione degli accordi, è già stato ampiamente superato senza che, al momento, essi siano stati raggiunti. La mancanza di indicazioni in merito alla durata ed ai contenuti minimi della formazione, pur in presenza di un obbligo sanzionato penalmente, disorienta soprattutto i datori di lavoro delle aziende, privi delle indicazioni necessarie per adempiere alla norma. L'*obbligo* formativo impegna risorse in termini di tempo e di finanziamenti, ma si rende necessario per ampliare le conoscenze in materia di sicurezza per tutti i soggetti aziendali, l'obbligo formativo quindi non deve rappresentare il fine dell'azione formativa che deve essere quello dello sviluppo delle conoscenze. Essere consapevoli del come e del perché determinate azioni possano determinare infortuni, conoscere le procedure da rispettare, comprenderne l'utilità, consente di favorire la modifica dei comportamenti e contribuisce a far diventare i luoghi di lavoro più sicuri. Se invece il fine viene identificato esclusivamente nell'adempimento all'obbligo formativo, si favorisce la proliferazione di un mercato di corsi realizzati al solo scopo di produrre attestati a seguito di iniziative formative "fotocopia" spesso prive di obiettivi che indichino le mete di apprendimento previste dall'azione formativa. È necessario ricordare che se la formazione non è progettata

correttamente e gestita con attenzione ed intelligenza nel rispetto dei principi della formazione degli adulti, invece di produrre risultati positivi in termini di apprendimenti, produrrà una partecipazione coatta e svogliata, incapace di sviluppare apprendimenti significativi in grado di modificare i comportamenti.

Ma la formazione deve essere osservata anche dal punto di vista del diritto/opportunità che favorisca l'acquisizione di conoscenze indispensabili per comprendere le problematiche presenti nel luogo di lavoro, sviluppando nei soggetti la consapevolezza che per "muoversi" con sicurezza all'interno dell'azienda è indispensabile essere adeguatamente informati e formati. Lo sviluppo delle conoscenze ottenuto con la formazione e con una adeguata rete di informazioni, coerenti con l'organizzazione del lavoro e con le procedure definite a livello aziendale, concorrerà in misura importante alla riduzione degli infortuni e delle malattie professionali. La dimostrazione di come la mancanza di conoscenza figuri tra le cause primarie che continuano a provocare infortuni mortali ci è data dalla "strage delle cisterne Killer", 35 vittime in 4 anni, con dinamiche di accadimento ricorrenti nella ricca casistica delle morti per asfissia. In questi casi si può parlare di mancata valutazione del rischio e dei rischi da interferenze nelle lavorazioni, di inadeguatezza dei mezzi di prevenzione collettiva ed individuali, di parcellizzazione dell'affidamento di appalti di lavorazioni, tutto purtroppo molto vero, ma la prima vera causa deve essere ricercata nella mancanza di consapevolezza dei rischi specifici presenti negli ambienti di lavoro. Fra tutti i drammatici infortuni (otto) avvenuti negli ultimi anni all'interno di cisterne o nelle vasche di contenimento; l'infortunio avvenuto a Molfetta nel marzo 2008 è particolarmente significativo per comprendere come la mancanza di percezione del rischio dovuta dalla carenza di conoscenze abbia provocato la morte di 5 persone. L'azienda appaltatrice ha affidato l'appalto dei lavori di pulizia e bonifica delle autocisterne senza procedere preventivamente alla valutazione dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, che fino a quel momento aveva operato solo nel lavaggio esterno degli automezzi e non aveva alcuna preparazione per intervenire in ambienti confinati. L'intervento di pulitura è stato effettuato senza alcuna precauzione,

procurando una catena di vittime che ha compreso anche il datore di lavoro. Le modalità di accadimento di questo infortunio mortale plurimo dimostrano l'assoluta impreparazione del personale impiegato e del datore di lavoro in prima persona. La consapevolezza del rischio e la sua valutazione avrebbero sicuramente permesso al datore di lavoro di mettere in atto tutti gli accorgimenti e le procedure necessarie a prevenire i rischi derivanti dalle lavorazioni di pulizia in ambienti confinati in presenza di sostanze pericolose.

Il D.Lgs. 81/08 conferma l'esigenza di garantire la formazione ai soggetti aziendali con compiti di prevenzione, estendendola anche ai dirigenti ed ai preposti, figure importanti dell'organizzazione aziendale. L'obbligo comporta la partecipazione ai corsi base ed ai successivi aggiornamenti, ma da solo non è in grado di "assicurare" che i corsi producano apprendimenti e come questi verranno poi utilizzati nella pratica lavorativa. La metodologia tradizionale d'aula, soprattutto se si abusa della lezione, oltre a riproporre modalità "scolastiche", pone i soggetti in una condizione di ascolto passivo che fa emergere il ruolo preponderante del docente, mettendo in secondo piano le esigenze dei partecipanti. L'utilizzo di metodologie attive, tra le quali figurano i circoli di studio, contribuisce a sviluppare l'interesse nei confronti degli argomenti connessi alla sicurezza.

Il Circolo di studio che nasce come attività autoformativa nel campo dell'educazione permanente, prende avvio dall'educazione non formale e rappresenta un'opportunità di apprendimento in grado di coniugare il rispetto dell'obbligo formativo, con l'esigenza di apprendimento in una modalità di rete.

Il PIGI 2006 – 2010 della Regione Toscana riconosce i Circoli di studio quali attività programmabili per la costruzione di un sistema che realizzi il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, con sistemi locali in grado di leggere e declinare, in base al proprio contesto, i bisogni di acquisizione e aggiornamento delle competenze di base, anche favorendo percorsi di autoformazione e di accesso alle risorse del territorio.

La deliberazione della Giunta Regionale n. 569/2006 ha definito i criteri per la progettazione e la realizzazione dei Circoli di studio. Il progetto dal titolo "Sicurezza e prevenzione sul lavoro: dalla nor-

mativa ai comportamenti – *Sic_Pras*” ha previsto la realizzazione di Circoli di studio rivolti agli imprenditori edili e impiantisti, RLS, giovani lavoratori, badanti e lavoratori immigrati del settore edile e tessile, ma non è stato previsto il rilascio della certificazione. L’interesse ed il gradimento dimostrato dai soggetti che hanno preso parte al progetto ha evidenziato l’esigenza di proporre nuovi circoli di studio sui temi della sicurezza prevedendo anche la possibilità di certificare l’adempimento all’obbligo normativo previsto dal D.Lgs. 81/08.

La regione Toscana con nota del 30 ottobre 2009, ha autorizzato la sperimentazione di Circoli di studio sulla sicurezza certificabili, rivolti a datori di lavoro responsabili del servizio di prevenzione e protezione aziendale, RSPP e RLS, realizzati nel rispetto dei contenuti minimi e delle modalità organizzative previste dal D.Lgs. 81/08. Ha così preso avvio il Progetto “La sicurezza nei luoghi di lavoro in circolo, per un approccio sistemico alla sicurezza – Sicurezza in circolo”. Nel corso della sperimentazione che si è svolta nel periodo febbraio – maggio 2010, sono stati realizzati 10 Circoli di studio organizzati per target e per settore produttivo.

Allo scopo di valutare se quanto appreso in ambito formativo sia stato trasferito nella situazione lavorativa, ovvero quanto le competenze, abilità, nozioni apprese siano state utili a migliorare la performance lavorative e per comprendere se la metodologia sia stata in grado di costituire garanzia di apprendimento in riferimento a quanto disposto dalle norme di prevenzione (D.Lgs. 81/08), è stata prevista l’osservazione da parte di ricercatori dell’Università di Firenze dei circoli di studio per datori di lavoro RSPP.

Le risposte ottenute a seguito delle verifiche di apprendimento e di impatto hanno dato dei buoni risultati, sono emerse modifiche positive nei comportamenti e negli interventi messi in atto nell’ambiente lavorativo. La funzionalità della rete di apprendimento e l’efficacia del circolo sono state confermate, sono stati ritenuti utili sia gli scambi informativi avvenuti negli incontri con gli esperti e tra i circolanti, sia l’autonomia nella scelta degli argomenti da affrontare e approfondire. I circolanti hanno espresso un forte gradimento per i momenti d’incontro e di dibattito, che hanno permesso il confron-

to e lo scambio di esperienze. I risultati positivi ottenuti in termini di apprendimento sono stati raggiunti anche grazie alla metodologia utilizzata, l'esperienza della rete di apprendimento è stata ritenuta molto positiva. Tutto questo ci permette di concludere che il circolo di studio è in grado di rispondere a quanto disposto dalle norme di prevenzione pur evidenziando alcuni aspetti che necessitano di essere migliorati.

L'organizzazione dei circoli di studio è avvenuta nel rispetto dei criteri indicati dalla delibera della Giunta Regionale n. 569/2006, ma l'osservazione ha evidenziato come criticità l'assenza del tutor alle sessioni dedicate agli incontri con gli esperti ed alla sessione di autoapprendimento. Si rende necessario, pertanto, assicurare la presenza del tutor durante tutti gli incontri del circolo, anche prevedendo la modifica degli atti regionali che ne disciplinano le modalità di progettazione e realizzazione.

Conclusa la fase di sperimentazione e valutati gli esiti positivi ottenuti, occorrerà disciplinare la realizzazione dei Circoli di studio per la sicurezza certificati in base a quanto disposto dal D.Lgs. 81/08, anche allo scopo di favorire la loro diffusione su tutto il territorio regionale. A questo scopo, la Regione Toscana ha già avviato la collaborazione tra i Settori competenti assegnati alle Direzione Generale Diritti di Cittadinanza e Coesione Sociale e Direzione Generale Competitività del Sistema Regionale e Sviluppo delle Competenze, per definire un disciplinare da approvare con atti regionali, che possa contribuire a sviluppare l'offerta sul territorio regionale dei Circoli di studio certificabili sui temi della sicurezza del lavoro.

5.5. Il ruolo della provincia

Franca Ferrara

Il ruolo dell'Amministrazione provinciale, in virtù delle sue specifiche competenze, entra esclusivamente nella promozione della **cultura della sicurezza**, nell'ambito, dunque, della prevenzione attraverso gli strumenti normativi e finanziari di cui dispone.

Ruolo fondamentale dell'Amministrazione è la **programmazio-**

ne degli interventi di formazione in materia di sicurezza, essenzialmente attraverso le due diverse linee di finanziamento disponibili (la L. 236/93 e il Fondo Sociale Europeo) ed il riconoscimento delle attività formative a quei soggetti accreditati che ne fanno richiesta per tutte le attività “in obbligo”.

Il processo di programmazione è fortemente sostenuto da due pilastri fondamentali quali presupposti - base per creare quei processi trasformativi per una reale cultura della prevenzione diffusa nel territorio: da una parte la necessità di integrare strumenti e competenze in materia di istruzione, formazione e lavoro, partendo dalla convinzione che un buon sistema integrato ed un sempre maggior raccordo e integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e mondo del lavoro, favorisca tutte le politiche attive del lavoro; dall'altra, la convinzione che un buon processo di programmazione richiede un dialogo permanente ed una partecipazione attiva di tutti i soggetti che operano in materia di sicurezza, a partire dall'analisi dei problemi e dei fabbisogni reali.

La spina dorsale di ogni intervento efficace non potrà che essere, dunque, la cooperazione tra i diversi livelli istituzionali, le parti sociali, le imprese nell'ambito di un sistema locale integrato tra Istruzione Orientamento Formazione e Lavoro.

Le linee programmatiche dell'Amministrazione provinciale di Prato sono tese a sviluppare le caratteristiche proprie della “**trasversalità Sicurezza**” e si muovono dinamicamente su piani diversi, con interventi plurimi quali: informazione, sensibilizzazione, orientamento, formazione, animazione territoriale, consulenza personalizzata, check up aziendali, circoli di studio.

Non solo formazione. Non solo aula. Non solo lezioni frontali dunque, ma una ricerca attenta nell'utilizzo di più “**azioni combinate**” a seconda dei fabbisogni rilevati. Raccogliere, sistematizzare ed interpretare diventa l'obiettivo strategico per creare interventi ad hoc e “su misura”, a seconda dei target di riferimento e dei contesti aziendali.

A fronte di risorse disponibili per finanziare iniziative di formazione continua e di formazione per disoccupati, la Provincia sta

operando su traiettorie finalizzate principalmente a:

a) formare i giovani sui temi della sicurezza, coinvolgendo tutte le scuole medie superiori. Ancora prima di iniziare con i ragazzi, si è reso necessario realizzare una intensa azione di sensibilizzazione e formazione rivolta agli insegnanti delle scuole medie superiori in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro, così da poter creare le condizioni per sviluppare, successivamente, un progetto di sensibilizzazione e formazione rivolto agli studenti con la collaborazione dei docenti stessi. L'interessante partecipazione dei docenti ha contribuito a sviluppare programmi didattici tenendo conto dei profili professionali in uscita, caratterizzanti i percorsi scolastici specifici. Il coinvolgimento diretto in qualità di docenti, del tavolo tecnico, quali esperti dell'azienda USL, Inail, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, ordini professionali, Anmil, ha portato quel valore aggiunto in virtù delle specifiche competenze professionali e del ruolo ricoperto, facendo entrare abilmente in aula pezzi del loro "agire professionale nel quotidiano".

Un ulteriore collegamento tra sistema scolastico e sistema delle aziende è costituito dalla "Conferenza Provinciale sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro", che ogni anno promuove un bando di concorso rivolto agli studenti delle Scuole medie superiori per l'ideazione dei manifesti e spot per la campagna pubblicitaria della conferenza. L'evento, che contiene in realtà più occasioni formative (presentazione del bando, lavoro didattico con i docenti – referenti, organizzazione di apposite manifestazioni con testimonial del mondo dello spettacolo, premiazione degli studenti vincitori) è finalizzato a creare più linguaggi e canali di comunicazione efficaci per raggiungere i ragazzi sul tema della prevenzione alla sicurezza.

b) sostenere le imprese con particolare attenzione alle piccole medie imprese nel raggiungimento degli standard previsti dalla norma, attraverso il finanziamento di corsi aziendali e interaziendali per aggiornamento o per la formazione degli imprenditori e delle figure previste dalla norma (RLS, RSPP, preposti ecc.) secondo le seguenti priorità:

– diffondere le politiche della sicurezza attraverso il finanziamento di interventi di **animazione sul territorio** che prevedono

seminari, check up aziendali ecc. destinati principalmente alle piccole imprese. Questo tipo di iniziative, in particolare attraverso progetti di formazione continua, hanno coinvolto numerose aziende presso cui si sono svolti check up del sistema di sicurezza e project work su microprogetti aziendali di miglioramento, che hanno consentito di sviluppare buone prassi e di produrre metodologie formative innovative in materia di sicurezza. Tali interventi, innovativi nel contesto delle piccole imprese pratesi, consentono di lavorare sul tema della sicurezza come ‘Diritto’, in quanto vanno oltre agli adempimenti normativi.

Scopo ultimo di tali progetti è la creazione di un sistema aziendale che faccia della formazione e dell’informazione una normale “procedura di lavoro”, che interessa sia l’adeguamento delle macchine che tutta l’organizzazione del lavoro, secondo un approccio più globale alla sicurezza;

– **sviluppare piani formativi in materia di qualità e sicurezza.**

Si tratta di programmi organici di azioni formative corredati da accordi specifici con le parti sociali, finalizzati all’adozione ed alla gestione da parte delle PMI di sistemi di qualità certificabili e all’adozione di buone pratiche comportamentali ed organizzative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;

– **creare reti di soggetti e progetti interaziendali** in grado di promuovere la cultura della sicurezza, incentivando le agenzie formative a collaborare tra loro e con gli attori del territorio.

Un ulteriore livello su cui l’Amministrazione si sta muovendo è la creazione di **un sistema permanente di monitoraggio, valutazione e controllo di tutti gli interventi** con duplice obiettivo: raccogliere informazioni utili per svolgere azioni correttive durante la realizzazione delle attività, evidenziare nuovi fabbisogni da ricondurre nei processi di programmazione nella individuazione delle priorità programmatiche da finanziare.

Tra gli sviluppi del “**pacchetto sicurezza**” in programma, nella logica, appunto, di operare su più livelli e con più azioni combinate al fine di raggiungere il maggior numero di soggetti, si evidenziano ulteriori attività:

1. sensibilizzazione al tema della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso una campagna ad hoc con l'allestimento di un **camper** con materiali informativi ed esperti che svolgono attività di informazione e formazione sulla sicurezza per poter raggiungere cantieri, fabbriche, luoghi particolarmente frequentati da lavoratori stranieri;

2. raccordo con l'Università (in particolare con il "corso di laurea sulla sicurezza") per la **promozione delle tesi di laurea** sul tema della cultura della sicurezza al fine di incoraggiare i giovani laureandi ad investire le loro intelligenze ed i loro saperi "in sicurezza";

3. promozione di **seminari** su gare d'appalto e sicurezza rivolti ad amministratori, tecnici delle amministrazioni pubbliche, consulenti e rappresentanti delle associazioni di categoria, organizzazioni sindacali e organi di controllo per la stesura di un progetto condiviso che vada a premiare, nelle gare d'appalto, aziende che investono in sicurezza;

4. individuazione e valorizzazione, con lo studio di criteri oggettivi e misurabili, di **imprese innovative** che operano ed investono con un approccio preventivo alla cultura della sicurezza in quel mix costante tra quello che è il lavoro e quello che è la struttura, quella che è la parte datoriale, quella che è la componente risorsa umana e quella che è la forza lavoro.

A maggior ragione in questo periodo di crisi dove quasi non si riesce a far lavorare le aziende al minimo, modelli organizzativi che investono e che credono nella sicurezza e salute devono essere valorizzati. È dunque fondamentale, anche con il contributo di buone prassi, tenere alta l'attenzione su tutti i settori e su tutti gli aspetti facendo "circolare" modelli organizzativi efficaci al fine di non considerare tali finalità come qualcosa così lontano, così impossibile da arrivare e solo per alcuni eletti.

In questo contesto, l'ultima riflessione riguarda la **certificazione delle competenze**. Se andiamo a vedere la definizione nuova di formazione nel D.Lgs. 81/08, il medesimo inizia con "processo educativo", come dire non è solo la quantità di nozioni, non è solo il manualetto come strumento d'informazione, non è solo l'esami-

no finale.

Ribadire lo sviluppo di competenze nel raccordo tra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro significa riconoscere e legittimare metodi concreti di apprendimento maturati dai lavoratori anche nei contesti produttivi, oltre che in contesti di aula. A tal fine, è necessario sviluppare sistemi di valutazione di tali competenze, per renderle evidenti, trasparenti, riconoscibili, certificabili e quindi realmente spendibili.

Autori

Paolo Federighi

Professore ordinario all'Università di Firenze. Dal 1972 svolge ricerche in materia di educazione e formazione continua. Ha svolto funzioni di esperto per numerose istituzioni pubbliche e organizzazioni internazionali.

Gabriella Campanile

È consulente della formazione presso aziende ed organizzazioni pubbliche. Responsabile dei circoli di studio sulla sicurezza fin dalla prima sperimentazione del 2008, ha collaborato con il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Firenze ed ha svolto attività di ricerca per il Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università di Pisa.

Cinzia Grassi

Direttore dell'agenzia formativa Sophia S.c.a.r.l. e coordinatore dell'Area Sindacale CNA di Prato. E 'membro del Consiglio della Camera di Commercio di Prato e del Comitato Tecnico Scientifico del PIN Università degli Studi di Firenze a Prato.

Franca Ferrara

Dirigente dell'Area "Istruzione Formazione Orientamento e Lavoro" della Provincia di Prato, da anni si occupa di educazione degli adulti in qualità di docente e ricercatrice.

Michele Del Campo

Ha curato i suoi interessi professionali nel tempo approfondendo tematiche e competenze riguardo all'educazione degli adulti, alla sociologia del lavoro e dello sviluppo locale. Ha esercitato le sue competenze in contesti organizzativi aziendali e sindacali. Attualmente è direttore della F.I.L. spa – Formazione Innovazione Lavoro e del Centro per l'Impiego della Provincia di Prato

Leandro Innocenti

Segretario confederale della CGIL di Prato con delega alle politiche

sociali e del Dipartimento salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Segretario generale del Sindacato Lavoratori Comunicazione SLC- CGIL provinciale.

Alfredo Zallocco

È ingegnere, ha lavorato per 15 anni presso il Nuovo Pignone Firenze di cui 4 come manager della General Electric. Da 11 anni si occupa di medicina del lavoro presso la ASL 4 di Prato e dal 2002 è il Responsabile dell'Unità Funzionale Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Paola Magneschi

Funzionario presso la Regione Toscana, Direzione Generale Politiche di Cittadinanza e Coesione Sociale. Da diversi anni impegnata nelle tematiche della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con particolare attenzione alla promozione delle politiche per la formazione degli adulti rivolte sia ai soggetti aziendali con compiti di prevenzione, che al personale dei servizi territoriali di prevenzione.

Elena Sarti

Esperta nei processi formativi. Collaboratrice di F.I.L. SpA – Formazione Innovazione Lavoro e del Centro per l'Impiego della Provincia di Prato.

Arianna Menci

Esperta nei processi formativi. Collaboratrice di F.I.L. SpA – Formazione Innovazione Lavoro e del Centro per l'Impiego della Provincia di Prato.

Matteo Belli

Esperto nei processi formativi, collaboratore di F.I.L. SpA Formazione Innovazione Lavoro SPA e del Centro per l'impiego della Provincia di Prato.

Sara Lucarini

Tutor di processi formativi. Collabora con F.I.L. SpA Formazione Innovazione Lavoro SPA, Centro per l' Impiego di Prato e Confartigianato Imprese Prato.

Finito di stampare nel mese di Dicembre 2010
in Pisa dalle
EDIZIONI ETS
Piazza Carrara, 16-19, I-56126 Pisa
info@edizioniets.com
www.edizioniets.com