



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO

Dipartimento di Sociologia
e Ricerca Sociale



Azienda Provinciale
per i Servizi Sanitari
Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del Lavoro

Finanziato da



FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO
DI TRENTO E ROVERETO

Con il contributo di INAIL,
Direzione provinciale di Trento

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

QUESTIONI DI IN-SICUREZZA PER UNA CULTURA DEL LAVORO E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

venerdì 11 aprile 2014

Aula Kessler, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
via Verdi 26 – Trento

**Il progetto SICURTEMP:
Sicurezza e benessere lavorativo tra vecchi e nuovi contratti
temporanei in provincia di Trento**

SICUREZZA E FORMAZIONE: UN APPROCCIO SITUATO

Claudio Tombari, claudio.tombari@formedil.it

responsabile progetto nazionale Formedil 16oreMICS

un altro bandolo...

...comprendere nel dettaglio i modi concreti con cui generazioni **di lavoratori hanno** costruito quei saperi informali utili a 'salvarsi la vita', pur lavorando senza rispettare (a volte senza conoscere) il quadro normativo costituitosi a partire dagli anni cinquanta dello scorso secolo: le maestrie, i modi di organizzarsi (gerarchie, leadership, iniziazioni ecc.), le dinamiche degli incidenti e dei mancati incidenti e le conseguenti lesson learned, le costruzioni di pratiche criteriate per essere produttivi e insieme non farsi male...

...potrebbe costituire un'utile direzione di ricerca e potrebbe fornire esiti preziosi per avviare un lavoro di riconnessione e ricucitura tra vissuto esperienziale concreto dei lavoratori e alcune possibili e auspicabili direzioni di miglioramento.

smettiamo di fare i vecchi errori, facciamone di nuovi

(Jules Verne)

Predicatoria, normativistica, astratta e deduttiva, svincolata e schizofrenica rispetto al vissuto lavorativo dei soggetti in formazione, autoreferenziale, tesa a dimostrare insegnamenti svolti e non a verificare apprendimenti, rituale, unidirezionale, priva di momenti di verifica e valutazione”.

Certo, questi sono i caratteri della “formazione alla sicurezza reale” e sono ampiamente noti.

Ma forse il problema è a monte.

non si impara “la sicurezza”, bensì pratiche di lavoro più o meno sicure

In buona sostanza la pretesa che va sotto il nome di ‘formazione alla sicurezza’ appare come una ‘**scorciatoia ideologica**’: non affronta la sostanza del problema e pertanto non aiuta a risolverlo.

Non ne vede la complessità sistemica, ed evita – ideologicamente – di affrontarne il nocciolo duro (le pratiche di lavoro nella situazione di lavoro) scegliendo di operare su variabili generaliste ed eteree (cfr l’equivoca locuzione ‘cultura della sicurezza’).

e ancora...

Se non si parte dal vissuto personale, se non si riesce a parlare all'individuo a partire dalla sua motivazione intrinseca, se non lo si coinvolge nelle sue dimensioni sia razionali, sia emotive, se non si prendono in considerazione come dato di partenza i suoi convincimenti e i suoi preconcezioni anche sbagliati, la formazione non fa presa, si rischia di produrre insegnamento, ma non apprendimento e, direbbe un edile, “scivola via come malta sul vetro”.

Sarebbe inoltre necessario che la formazione riuscisse a situarsi nell'effettivo contesto del lavoro e delle relazioni dentro il lavoro: il modo corrente di organizzazione del lavoro nel cantiere edile trova infatti nella “squadra” la sua unità fondamentale. Si lavora in team sia nel grande cantiere per le varie opere specialistiche, sia nel piccolo cantiere edile di ristrutturazione. Sempre e comunque assume un ruolo importante la comunicazione interpersonale: ordini, indicazioni operative, controlli, insegnamenti di procedure, avvertenze, ecc.

La squadra specialistica – che rappresenta l'unità produttiva della produzione in cantiere di costruzione – è una comunità di pratiche con una sua strutturazione organizzativa, con i suoi meccanismi di socializzazione del novizio, con il suo ‘sapere tacito’, con i suoi tabù condivisi.

16oreprima:

lavorare bene, lavorare in sicurezza

Tutto nasce a giugno 2008 quando le parti sociali del settore delle costruzioni (sindacali e datoriali) inseriscono nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro l'innovazione contrattuale cosiddetta “**16 ore prima**”. L'intento è di proporre a tutti coloro che entrano, per la prima volta nel settore, un percorso verso il lavoro di qualità, offrendo servizi di sostegno e di accompagnamento allo sviluppo professionale. Per dare dignità al lavoro del costruire e per sviluppare “buona occupazione”.

Ma il “lavorare bene” deve coincidere con il “lavorare in sicurezza”. Il parte dalla consapevolezza che l'acquisizione di comportamenti sicuri e attenti alla prevenzione possa probabilmente essere fortemente facilitata e consolidata qualora si fosse in grado di dimostrare, ogni volta e nei vari contesti, che questi comportamenti sono a tutti gli effetti parte integrante e componente essenziale del lavoro competente e produttivo

16oreprima: l' approccio

La costruzione di competenze professionali (procedure, capacità, conoscenze di base connesse) è il punto di partenza e la vera “anima” del corso di 16 ore.

Nessun taglio di tipo deduttivo, scolasticamente sistematico e normativistico.

Al contrario, una forte attenzione a produrre il coinvolgimento attivo del partecipante, contando sulla sua reale motivazione (che è sempre di tipo professionale), e, per questa via, favorire un effettivo apprendimento.

16 ore prima: l' agenda formativa

individua 16 operazioni per ciascuna delle quali si propone di costruire le competenze necessarie per lo svolgimento professionalmente corretto e sicuro. Per ciascuna operazione:

- Viene illustrata la corretta procedura
- Viene mostrato lo svolgimento corretto da parte del formatore
- Si invita ciascun corsista a provare a eseguirla
- Si individuano e si correggono gli errori gestuali e concettuali
- Si mostrano rischi per la salute, problemi di sicurezza, misure di prevenzione e protezione
- Si interagisce e si discute coi corsisti
- Al termine si consegna a ciascuno la relativa Sequenza Fotografica e si pongono domande mirate ad assicurarsi della comprensione esatta dei passi essenziali.
- Verificata la corretta comprensione si invita l' allievo a infilare la Sequenza Fotografica nel raccoglitore ad anelli

16ore MICS Abilitazioni Attrezzature: il quadro

L' Accordo 22 febbraio 2012 Conferenza Stato Regioni:

- Modulo Giuridico
- Modulo Tecnico
- Modulo Pratico

Nel progetto 16ore MICS Abilitazioni Attrezzature (validato dal MLPS come equivalente all' Accordo CSR in data 14 dicembre 2012), ciascun modulo formativo è sempre scandito dalla seguente sequenza:

- ACCOGLIENZA
- CAPIRE LA MACCHINA
- CAPIRE IL CONTESTO
- LAVORARE CON LA MACCHINA
- CAPIRE LE REGOLE

16ore MICS Abilitazioni Attrezzature: l'approccio

La scelta dell'approccio professionalizzante posticipa sempre l'esame della normativa.

Dopo aver compreso la macchina, le sue proprietà, i suoi limiti d'uso e aver ben chiarito il contesto di lavoro in cui si opera, si passa alla fase operativa: il lavorare con la macchina.

Questo percorso vede una forte contestualità nel trasferimento di procedure professionali e di correlate consapevolezze di prevenzione.

A questo punto l'illustrazione, essenziale ma precisa, delle relative normative di legge assume, per il lavoratore che segue il corso, un significato direttamente comprensibile, tecnicamente e professionalmente motivato e pertanto realmente sensato.

dal corso al percorso: la formazione del capocantiere (preposto)

Utilizzare la formazione per avviare, promuovere e sostenere il percorso professionale dei singoli. Il riferimento è pertanto l'esperienza di lavoro e il suo evolversi;

Il tentativo è di trasformare la tradizionale 'classe' o aula formativa in una sorta di 'comunità di pratiche'.

Un' atipica comunità di pratiche unita da uno stesso inizio (la frequenza al medesimo corso iniziale) e da un senso di appartenenza: dal fatto di star svolgendo, seppur ciascuno nel proprio cantiere, il ruolo di capocantiere.

Un' idea del ruolo della formazione quale 'spinta gentile', assistenza, cura e sostegno, fornitrice di risposte strutturate alle richieste che via via emergono dai percorsi dei vissuti esperienziali dei singoli.

dal corso al percorso: la formazione del capocantiere (preposto)

Un percorso di personale formazione professionale che a partire dai momenti di riflessione e confronto sulle esperienze, domanda e ottiene interventi di formazione formale.

Che gradatamente costruisce un altro modo di svolgere il ruolo: basato sull' esercizio attento della pianificazione integrata della produzione e della sicurezza. Una serie di 'sfide' affrontate dalla comunità e risolte mediante lo scambio e la socializzazione di soluzioni, malizie professionali, 'lezioni apprese' ...

Nella certezza che nessun corso estemporaneo da solo formerà mai un Capocantiere , ma solo un mix sapiente di momenti di formazione diluiti nel tempo e di esperienze di lavoro riflesse e confrontate anche con altri.

.

Il nostro percorso

Il percorso della nostra collettiva elaborazione dal 2007 ad oggi evidenzia un graduale progressivo spostamento dall'**aula** (e dalla formazione formale) all'ambiente di apprendimento, costituito dal cantiere e dalla **pratica di lavoro** nel contesto relazionale della squadra.

Sino a giungere, negli ultimi due anni in particolare, ad individuare in ciò che abbiamo chiamato "formazione situata" l'ambito privilegiato di intervento, affidando alla formazione formale in presenza presso i nostri centri un ruolo complementare e strumentale.

Un processo di de-scolasticizzazione del nostro metodo formativo che induce già oggi e indurrà ancor più in futuro radicali cambiamenti nell'intero nostro sistema.

•

la formazione situata

Sviluppare fortemente la formazione situata appare l'unico modo efficace per 'chiudere il cerchio' e superare il ritualismo e la schizofrenia rispetto al vissuto lavorativo che la formazione formale in aula, o comunque distaccata dalla pratica di lavoro, tende a produrre.

Per superare un qualche strabismo, ovvero la tendenza ad attribuire la prevalenza e/o la centralità alla formazione formale presso la Scuola Edile per il semplice fatto che è l'ambito di cui siamo soggetti erogatori.

E ciò a scapito di altri aspetti, quale l'esperienza sul lavoro del singolo lavoratore che, risultandoci più distanti, ci appaiono meno evidenti, più sfumati e che tendiamo pertanto a sottostimare.

Va superata l'idea autarchica della formazione che enfatizza eccessivamente le attività di formazione formale a scapito di tutti gli altri 'accadimenti formativi' ospitati in altri luoghi (es. cantiere).

Una sorta di assioma per cui "nessuna formazione fuori dalle mura del mio centro!" che confonde la parte col tutto, non mette il collegamento la parte col resto e appare in definitiva autoreferenziale.

grazie per l' attenzione



La giraffa Edy è l' icona scelta da Formedil per il percorso formativo di Organizzazione di cantiere del progetto 16 ore MICS Preposti. La giraffa, animale non aggressivo, si difende dal rischio-leone prevedendo e guardando lontano nella savana, usando il vantaggio competitivo costituito dalla sua altezza.

per richiedere il paper presentato durante la giornata
e altri materiali informativi del Progetto 16oreMICS:
claudio.tombari@formedil.it