



## **PROGETTO MICS**

# **VERSO LA NUOVA AGENDA FORMATIVA**

### **La formazione di base dei lavoratori**

(D.lgs 81/08, art. 2, c. 1, lett. a)

**dopo l'Accordo CSR del 21 dicembre 2011**

(c. 2, art 37 del D.lgs 81/08)

**che ne disciplina durata, contenuti minimi, modalità, aggiornamento**

*Facendo formazione con persone diverse per vissuto di lavoro, età e aspettative, l'agenda formativa non può essere troppo rigida e prescrittiva. In ogni caso si ritiene opportuno che il nostro sistema rispetti alcuni principi che, definiti 7 anni or sono in occasione dell'elaborazione del progetto 16ore-prima, riteniamo abbiano valore anche nel caso della Formazione Base dei Lavoratori.*

Riportiamo di seguito alcune indicazioni che ritenemmo di dover offrire alle Scuole Edili a fine gennaio 2012, subito dopo l'uscita dell'Accordo CSR del 21 dicembre 2011. Pensiamo che mantengano una sostanziale validità.

L'esperienza di questi anni ha mostrato che trattare nel medesimo corso lavoratori con diversi vissuti professionali (dal nuovo ingresso 'puro', al lavoratore di recente ingresso, al lavoratore con esperienza) appare possibile, ma sembra richiedere:

- un formatore capace di gestire con abilità le relazioni interpersonali, ovvero:
  - **rivisitare i modi concreti** con cui il lavoratore con esperienza svolge certe attività evitando:
    - sia di mettere in imbarazzo il lavoratore (non deve sentirsi sotto esame)
    - sia di apparire troppo prescrittivo,

ma cercando di far vedere che le procedure che propone possono conciliare praticità velocità d'esecuzione e rispetto delle norme. Discutendo serenamente e cercando di far capire, anche al giovane, che una buona procedura è davvero 'tanto di guadagnato' da tutti i punti di vista.

- un formatore che conosca la normativa di sicurezza, ma soprattutto e prioritariamente sappia lavorare in modo professionalmente ineccepibile;
- un formatore che abbia passione per i dettagli nei gesti lavorativi e sappia cogliere le differenze;
- un contesto fisico (e una gestione dell'accoglienza iniziale) che sappia creare sin da subito, nelle aspettative dei lavoratori, un secco scarto rispetto al contesto classicamente scolastico: niente aula e banchi, meglio un laboratorio con sedie con ribaltina (e videoproiettore usato con parsimonia).

La figura centrale appare pertanto quella di un formatore proveniente da una significativa esperienza di cantiere e successivamente formato per quanto attiene la normativa sulla sicurezza. Eventuali 'formatori alla sicurezza' (es. tecnici provenienti dall'esperienza CPT) possono avere un fondamentale ruolo di formatori del nostro formatore di cui sopra e/o operare interventi brevi in collaborazione col medesimo per quanto attiene la parte di formazione generale.

Il corso di Formazione Base dei Lavoratori trova la sua ossatura nelle Sequenze Fotografiche Formedil e si può ritenere, in linea di grande massima che i 960 minuti a disposizione potranno andare così ripartiti:

- 240 minuti

(4 ore, come previsto da Accordo CSR 21 dic. 2011) per la formazione generale. Da non erogare di seguito con lezione frontale, ma da spalmare nel corso delle due giornate.

• 480 minuti

(8 ore, da dedicare alle Sequenze Fotografiche. Da fare in pratica con la procedura già illustrata:

- a. Mostra in pratica la corretta procedura.
- b. Ricorda i punti critici e le attenzioni da prestare.
- c. Invita ciascun allievo a provare ad eseguirla.
- d. Corregge gli errori: gesti e comportamenti non corretti.
- e. Mostra le conseguenze di comportamenti non corretti.
- f. Discute con gli allievi.
- g. Consegna a ciascuno la relativa Sequenza Fotografica.
- h. Si assicura, uno per uno, della corretta comprensione della Sequenza Fotografica.
- i. Invita l'allievo a inserire la Sequenza Fotografica nel raccoglitore ad anelli.

Si suppone che ogni Sequenza Fotografica richieda, in media, 30 minuti.

• 240 minuti

da dedicare in modo flessibile a:

- accoglienza e conoscenza degli allievi,
- sintesi, bilancio e chiarimenti al termine di ciascuna mezza giornata,
- illustrazione e ragionamenti sui DPI,
- domande dei corsisti,
- verifiche finali,
- correzione collettiva e chiarimenti sulle verifiche finali
- illustrazione delle possibilità di formazione offerte dalla scuola edile territoriale,
- il Piano di Sviluppo Professionale: che cos'è e come si fa.

Queste indicazioni orarie, che vanno intese in linea di massima, vanno organizzate durante la giornata di formazione in modo tale da rispettare il criterio noto secondo cui il momento di formazione frontale non deve mai superare i 30 minuti consecutivi e dev'essere alternato con il lavoro sulle Sequenze Fotografiche e con i momenti di confronto.

## TESTO DELL'AGENDA FORMATIVA DI FINE GENNAIO 2012

### 1. PREMESSA

Quanto segue cerca di suggerire una possibile agenda formativa per i corsi che in questi anni abbiamo chiamato "16oreprima" e che dovremo abituarci a chiamare Formazione Base Lavoratori dal momento che, con l'Accordo assunto in sede di Conferenza Stato Regioni del 21 dicembre 2011, l'attività riguarda tutti i lavoratori (nuovi ingressi e lavoratori già dipendenti). È il caso di chiarire che non si intende essere in nessun modo prescrittivi per quanto riguarda le scelte di organizzazione nella successione dei contenuti. Resta tuttavia ben salda la conferma dei criteri didattici del Progetto 16oreMICS che abbiamo cercato di chiarire al p. 5.

### 2. STORIA IN BREVE

L'innovazione contrattuale c.d. 16oreprima ha svolto in questi anni (è stata introdotta nei CCNL edili a luglio 2008 quale momento iniziale dei Piani di Sviluppo Professionale PSP) un ruolo indubbiamente positivo di "apripista". L'innovazione 16oreprima prevede tre attività: Informazione e marketing territoriale, 2. Ero-gazione del corso, 3. Monitoraggio a) quantitativo (quanti e chi non hanno utilizzato) e b) qualitativo (seguire carriere individuali e sostenerle con PSP); le scuole edili hanno cercato di svolgerle tutte. Va innanzitutto rilevato che al 1° gennaio 2009 (data di avvio delle 16oreprima) il D.lgs 81/08, entrato in vigore pochi mesi prima, non prevedeva alcunché in merito a durata, contenuti e modalità della formazione prevista al c. 1 dell'art. 37, rinviando (c. 2) all'Accordo, da assumere entro dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto, in sede di Conferenza Stato Regioni (CSR). Alla data di entrata in vigore dell'Accordo CSR del 21 dicembre 2011 (11 gennaio 2012) il nostro sistema aveva, con i corsi 16oreprima, già formato 50.000 lavoratori edili.

### 3. SITUAZIONE ATTUALE

L'entrata in vigore (11 gennaio 2012) dell'Accordo CSR 21.12.2011 citato e la successiva scadenza (11 gennaio 2013) della "sanatoria" di 12 mesi prevista al secondo capoverso del c. 10 del medesimo, producono uno scenario normativo nuovo e ben diverso da quello in vigore all'atto dell'introduzione contrattuale dell'innovazione delle 16oreprima. L'Accordo CSR citato prevede che il corso di formazione di 16 ore (4 ore di formazione generale + 12 ore – per il settore edile considerato ad alto rischio – di formazione specifica) sia obbligatorio per tutti i lavoratori e, nel paragrafo "Condizioni particolari" cita espressamente il nostro progetto 16oreMICS, rinviando, per il riconoscimento della Formazione Specifica, ad un Accordo Sindacale di settore. Accordo poi siglato in data 3 febbraio 2012.

L'attuale crisi del settore sta evidenziando alcuni punti di criticità in progressivo aggravamento negli ultimi mesi: a. un rilevante calo del numero dei nuovi ingressi senza precedente esperienza di lavoro, b. un connesso e forzato peggioramento della nostra offerta (forte diradamento nel tempo dei corsi disponibili, causa numeri troppo bassi per avviare il corso), c. un incremento del peso economico relativo dell'attività formativa 16oreprima (con rilevante costo per allievo formato) su bilanci in via di restrizione causa crisi. Gli attuali corsi 16oreprima sono ormai diventati corsi eterogenei in quanto a tipologie di allievi ospitate, con non solo "nuovi ingressi puri". In definitiva la nostra offerta formativa, creata inizialmente per i nuovi ingressi, sta cambiando destinatari e per molti motivi, sta avviandosi ad essere multitarget.

### 4. LA SFIDA A FRONTE DEL NUOVO SCENARIO

Come adeguare la nostra offerta formativa al nuovo scenario (in sintesi: crisi + Accordo CSR), soddisfacendo nel contempo due condizioni:

- il mantenere e confermare lo "spirito delle 16 ore" (scelte metodologiche - lavorare bene = lavorare in sicurezza - in cui crediamo e che riteniamo valide e produttive)
- assicurare la sostenibilità economica (costo corso e costo per formato) e organizzativa dell'attività di formazione (anche in totale assenza di finanziamento esterno). L'obiettivo è ottenere un costo per formato collocabile, nello schema che segue, nella fascia verde (da €100 a € 200); a solo titolo di esempio si presenta di seguito una simulazione dei costi possibili.

## SIMULAZIONE COSTO PER FORMATO (variabili: costo corso e n° formati)

	ipotesi costi diretti per singolo corso			
n° formati	<b>1000</b>	<b>1200</b>	<b>1400</b>	<b>1600</b>
5	200			320
6		200		
7			200	
8				200
9				
10	100			
11				
12		100		
13				
14			100	
15				
16	63			100

Una scuola che avvii in un anno 30 corsi con 5 formati a corso (tot. 150 formati) spenderà (costi diretti) € 30.000 (€ 200/formato). L'obiettivo sarebbe poter comunque avere territorialmente la miglior frequenza possibile nel tempo dell'offerta formativa con un costo che, per ogni scuola, resti all'interno di un range compreso tra il 5% e il 12% del gettito contrattuale.

È del tutto evidente che il modello descritto funziona solo per scuole territoriali che riescono a non scendere mai sotto i 150 formati anno, disponendo di un gettito contrattuale di almeno € 300.000.

Per mantenere questo equilibrio economico in situazioni diverse (provincia piccola, pochi lavoratori, gettito inferiore a 300.000 euro) l'unica soluzione è la "sinergia territoriale" tra scuole (due o più) geograficamente vicine. Ciò potrebbe permettere di collocare i costi procapite verso la zona "verde più scuro" della tabella di cui sopra, e nel contempo di mantenere una calendarizzazione non inferiore alle 30 settimane anno (limite al di sotto del quale la rarefazione dell'offerta indurrebbe forse la rarefazione della domanda) in qualsivoglia zona territoriale del paese. A tal fine: corsi calendarizzati nei medesimi giorni in più sedi (es. giov-ven), check tra direttori sullo stato degli iscritti (entro mercoledì mattina), scelta e comunicazione agli iscritti della sede di erogazione (entro mercoledì). In subordine si può anche pensare di prefissare l'alternanza delle sedi.

### 5. PER UN'OFFERTA FORMATIVA MULTITARGET MONETYSAVING: UN'IPOTESI

L'ipotesi parte dall'idea che, dovendo fare necessariamente delle scelte (per problemi di sostenibilità), si decide di dare priorità al mantenimento di una buona frequenza nel tempo dell'offerta formativa (tendenzialmente settimanale, max quindicinale, non sotto le 30 edizioni/anno). La scelta di tale priorità implica la necessità di organizzare la compresenza all'interno dello stesso corso di diverse tipologie di allievi in proporzione di volta in volta variabile: nuovi ingressi, lavoratori con esperienza, e di conseguenza tende a sacrificare il rispetto del principio dell'adeguamento al vissuto professionale dell'allievo.

I punti fermi che l'ipotesi formativa di corso multi target dovrebbe comunque rispettare sono:

- Produrre per l'allievo al primo ingresso nel settore (che quindi non ha mai visto un cantiere) la parte sostanziale degli esiti che produceva il vecchio corso 16ore*prima* (le basi del sapersi muovere in cantiere e del saper fare correttamente le operazioni elementari, il taglio pratico e professionalizzante),
- Tener conto del vissuto professionale del lavoratore con esperienza, in quanto:
  - conosce già il cantiere, ha interiorizzato comportamenti, abitudini e convinzioni, percepisce sé stesso come persona esperta nella pratica di lavoro;
  - svolge da tempo un certo "mestiere", un certo gruppo di mansioni e si aspetta un corso di formazione che riguardi il suo proprio ambito professionale.

Lo schema allegato mostra un'ipotesi di agenda formativa dei corsi di Formazione Base per Lavoratori. Sottolineiamo con forza che è solo una delle possibili agende. E' peraltro comprensibile come un corso che assumerà di volta in volta caratteristiche differenti per quanto riguarda caratteristiche e aspettative degli allievi, seguirà agende in qualche misura differenti.

Alcune caratteristiche devono però essere presenti a prescindere dalle scelte di organizzazione della successione dei contenuti:

1. Per molti lavoratori il corso rappresenta un contatto (a volte il primo) con la Scuola Edile. Non va dimenticato il rapporto che va stabilito tra la frequenza al corso e la proposta di Un Piano di Sviluppo Professionale, sia per un nuovo ingresso, sia per un lavoratore con esperienza.
2. Nessun approccio di tipo normativistico e lunghe fasi di lezioni frontali. Al contrario si cercherà di tenere in considerazione i principi metodologici illustrati nella Carta di Matera.
3. Partire sempre dalla pratica e utilizzare le Sequenze Fotografiche seguendo i noti passi:
  - a. Mostra in pratica la corretta procedura
  - b. Ricorda i punti critici e le attenzioni da prestare
  - c. Invita ciascun allievo a provare ad eseguirla
  - d. Corregge gli errori: gesti e comportamenti non corretti
  - e. Mostra le conseguenze di comportamenti non corretti
  - f. Discute con gli allievi
  - g. Consegna a ciascuno la relativa Sequenza Fotografica
  - h. Si assicura, uno per uno, della corretta comprensione della SF
  - i. Invita l'allievo a inserire la SF nel raccoglitore ad anelli
4. Svolgere il corso in una situazione di laboratorio, disponendo, per ognuna delle Sequenze Fotografiche da svolgere, delle necessarie attrezzature. Saper stimolare interazioni positive tra lavoratori giovani (primi ingressi) e lavoratori con esperienza, a partire dall'analisi delle esperienze di questi ultimi.

La proposta richiede il lavoro di un docente in grado di trasmettere le competenze operative e i concetti base di prevenzione, affiancato (per almeno 4 ore nella seconda giornata) da un secondo docente, per un totale di 20 ore di docenza.

**Va chiarito comunque che la proposta di organizzazione formativa di cui sopra, contraddistinta dal fatto di essere "multi target", non esclude in nessun modo scelte differenti: es.: mantenimento della**

**distinzione tra corsi 16oreprima riservati in modo esclusivo ai nuovi ingressi e corsi riservati a operai già dipendenti (articolati o meno per gruppi di mansioni per quanto attiene la formazione specifica), corsi svolti dalla Scuola Edile presso l'azienda su specifica committenza di quest'ultima.**

Destinatari	Quale corso Quando	Formazione Generale 4 ore	Formazione specifica 12 ore	
			(rischi di settore) 4 ore	(rischi mansionali) 8 ore
			<b>PRIMA GIORNATA</b>	<b>SECONDA GIORNATA</b>
<p><b>1</b> Nuovi ingressi in occasione della costituzione del rapporto di lavoro.  Inoccupati o disoccupati senza alcuna esperienza nel settore.</p>	<p>16 ore da frequentare prima dell'assunzione</p>	<p>Si parte dai rischi di settore. L'esame dei quali permetterà, in modo induttivo, di mettere a punto – con momenti di lezione frontale inseriti tra i momenti operativi - i concetti (formazione generale) di: - Rischio / Danno / Prevenzione / Protezione</p> <p>L'agenda prevede di partire da alcune operazioni di lavoro delle quali viene illustrata e fatta provare la corretta (professionale e sicura) procedura: 1) Usare la corrente 2) Movimentare a mano 3) Miscelare sostanze chimiche 4) Usare scale portatili 5) Caricare e scaricare automezzi 6) Tagliare il legno con la sega circolare 7) Impastare con la betoniera</p>	<p>Nel corso della prima mattina i gruppi 1 e 2 si separeranno.</p> <p>Il gruppo 2, in aula lavorerà su temi emersi dalle esperienze di lavoro e su specifici aspetti normativi e di buona pratica professionale. Domande/risposte coordinate dal docente con riferimento al vissuto di lavoro e al mestiere dei vari corsisti, con l'intento di socializzare.</p> <p>Contemporaneamente il gruppo 1 tratterà quattro Sequenze Fotografiche: 1) Scavare a mano 2) Tagliare con la sega a mano 3) Riordinare e pulire attrezzi 4) Raccogliere i materiali e pulire l'area di lavoro</p>	<p>Le ultime due ore i gruppi si separano di nuovo.</p> <p>Il gruppo 2 tratterà, come nella prima mattinata, temi specifici e normativi in relazione ai "mestieri" presenti.</p> <p>Il gruppo 1 affronterà alcune Parole-Chiave del costruire (Quanto è grande / Quanto pesa, Quando cede / Quando cade). Chiuderà con PSP e BLEN.</p>
<p><b>2</b> Lavoratori di nuova assunzione (con pregressa esperienza nel settore), privi di formazione documentata ex art. 37, cc. 1 e 3.*</p> <p>* Per completezza aggiungiamo il caso, in teoria del tutto ipotetico, di "lavoratori già assunti e operanti nel settore che, anche dopo l'11 gennaio 2012, risultino comunque privi di formazione documentata ex art. 37, cc. 1 e 3".</p>	<p>16 ore da frequentare prima o contestualmente e da completare entro 60 gg dall'assunzione</p>	<p>Per ciascuna operazione il docente: - Mostra in pratica la corretta procedura - Ricorda i punti critici e le attenzioni da prestare - Invita ciascun allievo a provare ad eseguirla - Corregge gli errori: gesti e comportamenti non corretti - Mostra le conseguenze di comportamenti non corretti - Discute con gli allievi - Consegna a ciascuno la relativa Sequenza Fotografica - Si assicura, uno per uno, della corretta comprensione della SF - Invita l'allievo a inserire la SF nel raccoglitore ad anelli</p> <p>Anche gli altri temi previsti dalla normativa: - organizzazione della prevenzione aziendale - diritti doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali - organi di vigilanza, controllo e assistenza verranno trattati con interventi inseriti tra i momenti operativi</p> <p>La giornata si chiude con l'illustrazione del sistema bilaterale edile e con la proposta di Piano di Sviluppo Professionale.</p>	<p>A partire da metà mattina i gruppi si riuniscono e affrontano insieme le ultime cinque Sequenze Fotografiche, sino a metà pomeriggio. 1) Rompere /demolire 2) Eseguire tracce per impianti 3) Lavorare sui ponteggi 4) Usare utensili elettrici 5) Imbracare / sollevare /collaborare con gruista.</p>	