



- È necessario un lavoro professionalmente corretto e tecnicamente consapevole

Con il progetto 16ore-MICS nuovi criteri e metodologie per un'adeguata formazione

La formazione obbligatoria d'ingresso per i nuovi assunti, la formazione per l'abilitazione all'uso di macchine che comportano responsabilità e competenze particolari, la formazione per preposti e dirigenti sono i tre percorsi formativi (in ogni caso della durata di 16 ore) del progetto nazionale Formedil MICS (moduli integrati per costruire in sicurezza). Se lavorare professionalmente bene significa lavorare in modo sicuro, la cosiddetta "formazione alla sicurezza" deve essere veicolata da un'affidabile e pratica formazione professionale alle corrette procedure di lavoro, individuando i requisiti di efficacia e costruendo effettivi e verificabili apprendimenti. Lo scopo è quello di permettere alle imprese sia di adempiere gli obblighi formativi del D.Lgs. n. 81/2008 sia di migliorare le competenze dei propri operatori, al fine di trasformare un'apparente "tassa" in una opportunità concreta di sviluppo qualificato.

- di **Claudio Tombari**, referente nazionale progetto Formedil "16ore-MICS"

Il progetto strutturale "16ore-MICS"⁽¹⁾ si articola in tre sottoprogetti:

- **16 ore Prima** - formazione di base obbligatoria per i nuovi ingressi privi di esperienza di lavoro in cantiere edile [ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, art. 37, commi 1 e 4, lettera a)];
- **16 ore Attrezzature** - formazione per lavoratori incaricati dell'uso di attrezzature che «richiedano conoscenze o responsabilità particolari» [di cui al D.Lgs. n. 81/2008, artt. 71, comma 7, lettera a), e 73];
- **16 ore Preposti e Dirigenti** - formazione dei preposti e dei dirigenti (ex D.Lgs. n. 81/2008, art. 37, comma 7).

I principi metodologici seguiti nella progettazione formativa di MICS sono, seppur molto schematicamente, riportati nella "Carta di Matera" (si veda il riquadro 1). Nel corso degli ultimi trentasei mesi MICS è stato un importante cantiere di acquisizioni e confronti collettivi che ha coinvolto buona parte delle scuole edili italiane, oltre agli interlocutori istituzionali (quali il Ministero del Lavoro, l'INAIL, la Conferenza delle Regioni) che hanno seguito con attenzione le varie tappe delle elaborazioni e con i quali Formedil collabora da tempo, un ultimo progetto in ordine di tempo è il lavoro comune per il Piano triennale edilizia. Per l'esame di alcune peculiarità del lavoro edile e delle relative ricat-

1) Progetto predisposto da Formedil, Ente nazionale per la formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia, che ha concepito una formazione basata su Moduli integrati per costruire in sicurezza - MICS.



Riquadro 1

● Principi base e requisiti d'efficacia della formazione impropriamente definita "formazione alla sicurezza": la Carta di Matera*

1. La locuzione "formazione alla sicurezza" non possiede alcun senso autonomo e separato dalla nozione di "formazione al lavoro professionale", all'interno della quale l'assunzione di un consapevole comportamento prevenzionale rappresenta un elemento definitorio essenziale.
2. La formazione al lavoro professionale risulta efficace se viene operata in modo integrato e contestuale (approccio sistemico**) ad una strategia complessiva di servizio e accompagnamento al miglioramento del ciclo produttivo, con riguardo agli aspetti di pianificazione, organizzazione, controllo, ergonomia delle attrezzature e del macchinario, sorveglianza sanitaria.
3. La formazione al lavoro professionale risulta efficace se l'acquisizione delle competenze relative alla messa in atto dei comportamenti prevenzionali avviene in modo contestuale all'acquisizione delle competenze professionali proprie dell'ambito di lavoro***.
4. La formazione al lavoro professionale risulta efficace se viene operata a partire dal particolare vissuto del lavoratore, se tende a identificare le sue aspettative e le sue motivazioni, se assume quali risorse importanti le competenze formali e informali già in suo possesso, se pratica un costante atteggiamento di rispetto per la persona.
5. La formazione al lavoro professionale risulta efficace se viene operata in modo induttivo, adeguato al livello di comprensione effettiva del lavoratore, tendenzialmente individualizzata, ravvicinata e non "a distanza".
6. La formazione al lavoro professionale risulta efficace se viene operata promuovendo l'attivo coinvolgimento del lavoratore, se favorisce l'interazione e lo scambio tra soggetti, se mette in atto efficaci e ripetute verifiche degli apprendimenti.
7. La formazione al lavoro professionale risulta efficace se viene operata in modo integrato e contestuale con l'evoluzione professionale del lavoratore, se risulta puntuale e mirata rispetto all'evoluzione dei suoi bisogni (formazione permanente), se viene percepita come utile al proprio sviluppo professionale.

* Redatta a Matera il 15 maggio 2010 in occasione dell'Incontro di Primavera promosso dall'Associazione Matera81.

** Si veda il Quadro di Sarnes all'indirizzo www.sarnes.it.

*** "Embedded learning" quale modalità di "non formal learning", in C. Nardella, A. Pizzuti, P. Deitingner, Non formal learning: approccio culturale per la promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro in *ISPESL supplemento Prevenzione Oggi* nn. 3 e 4/2009.

dute sul tema della formazione si veda un contributo pubblicato, nella sezione Formazione e corsi Formedil/scuole edili, sul sito www.prevenzionecantieri.it^[2].

Alcuni punti fermi

Come prima indicazione è opportuno sottolineare la necessità di integrare molto bene la formazione alla sicurezza e la formazione professionale mirata allo svolgimento corretto delle varie operazioni di lavoro, "non si impara la sicurezza, bensì pratiche di lavoro più o meno sicure"^[3]. La formazione deve avere, pertanto, un buon spessore tecnico-professionale perché deve mettere in condizione il lavoratore di affrontare un numero

alto e non prevedibile di situazioni lavorative e deve essere strettamente contestualizzata con gli apprendimenti professionali.

Questo è vero anche per un'altra fondamentale ragione, non c'è apprendimento senza motivazione e la motivazione personale ad apprendere nasce da una sorta di stato di insoddisfazione per la differenza che si percepisce tra "come si è/come si vorrebbe essere", ovvero tra "ciò che si conosce e si sa fare/ ciò che si vorrebbe sapere e saper fare". Appare plausibile pensare che un lavoratore edile avrà una maggior motivazione verso l'apprendimento di competenze professionali spendibili per il proprio sviluppo di carriera piuttosto che verso l'apprendimento di cono-

2) Si veda, per maggiori informazioni, di Claudio Tombari, Sicurezza sul lavoro e formazione: esperienze e prospettive, seminario INAIL Liguria, Genova 17 novembre 2010.

3) Si veda, di C. Nardella, A. Pizzuti, P. Deitingner, Non formal learning: approccio culturale per la promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro, in *ISPESL supplemento Prevenzione Oggi* nn. 3 e 4/2009.



scenze e competenza di prevenzione infortuni. Di conseguenza, sembrerebbe opportuno assumere quale base di partenza la “motivazione all’apprendimento professionale” affidando a questa il compito di trainare la formazione alla sicurezza.

La formazione alla sicurezza “reale”

Se non fosse cresciuta nel tempo una profonda insoddisfazione riguardo alla “formazione alla sicurezza”, probabilmente a nessuno sarebbe venuto in mente il progetto MICS. Guardando da vicino la formazione alla sicurezza sembra essere spesso predicatoria, quasi sempre normativistica, sovente astratta e deduttiva, svincolata e tendenzialmente schizofrenica rispetto al vissuto lavorativo dei soggetti in formazione, mirata a dimostrare di aver svolto un insegnamento più che ad aver prodotto e verificato un reale apprendimento. Si tratta di una formazione, di conseguenza, rituale, unidirezionale e spesso priva di momenti di verifica e di valutazione. Sono questi difetti strutturali della formazione alla sicurezza sin qui svolta a indurre molti a pensare che, così com’è fatta, non sia utile, non produca grande valore aggiunto e veri vantaggi, almeno in chi la frequenta e la utilizza. Se questo è lo scopo, ambizioso e non facile da raggiungere, chi forma dovrebbe applicare in modo ancor più rigoroso e controllato alcuni criteri correntemente usati nella formazione degli adulti, quali il partire dal vissuto, il far emergere la motivazione intrinseca, lo scegliere di preferenza strade induttive (dal particolare al generale, dal concreto all’astratto), la verifica puntuale passo dopo passo degli apprendimenti, i *feed-back* successivi all’intervento formativo. Il cammino è molto più impervio rispetto alla lineare trasmissione *ex cathedra* di “catechismi” normativi, ma non c’è alternativa se si vuole che la formazione contribuisca a produrre cambiamenti veri nel modo di lavorare.

Sarebbe necessario che, inoltre, 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. Particolarmente utile e produttivo, al fine di inquadrare al meglio le nostre argomentazioni, appare il concetto di “comunità di pratiche”^[4].

“16ore-MICS”: un nuovo approccio Il primo accesso (art. 37)

Il progetto “16ore-MICS” è nato nel mese di giugno 2008 con l’innovazione contrattuale delle “16 ore prima”^[5]. L’intento è di proporre a tutti coloro che entrano nel settore per la prima volta 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”. Pertanto, scopo del progetto è quello di collegare strettamente la formazione alla sicurezza con la formazione professionale, a partire 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. 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. Insieme all’intendimento di formare due “buone abitudini”:

- il **prevedere** la pianificazione (e la micro-pianificazione) delle procedure di lavoro. In sostanza, il “pensarci prima”, progettando nella propria testa il processo, programmandone le fasi e le operazioni, individuando gli snodi strategici e vedendone in anticipo le variabili e le criticità;
- il **provvedere** alla predisposizione anticipata, con riferimento agli esiti dell’attività precedente, di tutte le condizioni (mezzi, risorse, organizzazione) utili a rendere il processo di lavoro spedito, produttivo, conforme alle prescrizioni e sicuro.

L’utilizzo delle attrezzature (art. 73)

La scelta dell’approccio pratico e induttivo e

4) Si veda, di S. Gherardi, D. Nicolini, F. Odella, La cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in Sviluppo e Organizzazione n. 162 luglio/agosto 1997, pag. 28.

5) Per maggiori informazioni sul tema si veda, di Massimo Calzoni e Claudio Tombari, Prima dell’ingresso in cantiere 16 ore di formazione, in Ambiente&Sicurezza n. 23/2008, pag. 20.



la priorità data all'obiettivo formativo della professionalizzazione (lavorare in sicurezza quale effetto collaterale del lavorare in modo professionale e consapevole) sono state riconfermate nel corso del lavoro collettivo (svolto tra gennaio 2010 e marzo 2011) per il secondo sotto-progetto "16ore-MICS-Attrezzature". A partire dalle scelte progettuali delle scuole edili lombarde e dall'elaborazione delle stesse, cui ha fatto seguito un'importante esperienza applicativa, della scuola edile bresciana, anche a questo sottoprogetto sono stati applicati i criteri metodologici già introdotti col progetto "16 ore prima". Infatti, anche in questo caso è stata redatta l'agenda formativa modulo per modulo e, in modo estremamente dettagliato, sono state redatte le relative indicazioni operative che, tramite collegamenti ipertestuali, generano tutto il materiale didattico.

Ciascun modulo formativo è sempre scandito dalla seguente sequenza:

- accoglienza;
- capire la macchina;
- capire il contesto;
- lavorare con la macchina;
- capire le regole.

La scelta dell'approccio professionalizzante posticipa sempre l'esposizione 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, quella di 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.

Così come in altri progetti, la distinzione "teoria in aula e pratica in piazzale-laboratorio" non sembra né utile, né funzionale, né produttiva. L'aula e il piazzale sono semplici risorse logistiche che devono essere usate con criteri di opportunità. La teoria (nel senso del comprendere e fissare concetti a partire dall'esam-

me del singolo problema pratico) e la pratica (nel senso del provarsi, del muovere/muoversi nella situazione specifica in modo razionale e ragionato) si ritrovano e attraversano ambedue gli ambiti, sia dentro, sia fuori, sia in aula seduti, sia nel piazzale in piedi.

Il percorso MICS Attrezzature è a tutti gli effetti un percorso di formazione professionale mirato a sistematizzare, fare la manutenzione, potenziare le competenze dei lavoratori, a migliorare la loro consapevolezza e la loro autonomia professionale, formando al lavoro sicuro. Infine, sembra opportuno rimarcare due peculiarità del progetto "16ore-MICS-Attrezzature" che lo qualificano quale formazione utile per il settore:

- sono poste in primo piano le problematiche legate all'utilizzo operativo della macchina (problematiche connesse alle singole e concrete operazioni produttive), superando la visione statica/descrittiva dell'apparecchio-macchina e assumendo (è sin troppo banale) che le criticità sono riscontrate durante l'uso produttivo della macchina⁶⁾;
- sono individuati gli effettivi problemi operativi e di sicurezza legati al particolare contesto di cantiere di costruzioni e alle interazioni con l'ambiente e le persone che vi operano.

La formazione di preposti e dirigenti (art. 37)

Il terzo sottoprogetto (per il quale non sono stati ancora completati i materiali didattici) riguarda la **formazione dei preposti e dei dirigenti**. Anche in questo caso la durata del percorso formativo, distinto per le due figure, è di 16 ore e l'approccio è di tipo professionalizzante; infatti, per ambedue le figure è stato fatto in modo che le attribuzioni e le connesse competenze richieste di cui agli artt. 18 e 19, D.Lgs. n. 81/2008 (che ne hanno definito gli obblighi), sostanziassero e si integrassero nella quotidianità del loro lavoro, nello svolgimento efficace del proprio ruolo professionale, così come definito all'art. 2, comma 1, lettere d) ed e):

- il dirigente «**attuа le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa**»;

6) Si veda, per esempio, lo spazio concesso nel modulo tecnico-pratico comune alle attività di imbracatura dei carichi.



- il preposto «*sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa*».

Consapevoli che “saper organizzare l'attività lavorativa e vigilare su di essa” (per le figure dei dirigenti così come sono intesi nel D.Lgs. n. 81/2008) e saper “garantire l'attuazione delle direttive ricevute e controllarne la corretta esecuzione da parte dei lavoratori” rappresentino a tutti gli effetti una quota (rilevante e sempre più importante) del proprio quotidiano lavoro e del tutto convinti che spettino a queste due figure chiave il compito di integrare la sicurezza nel concreto lavoro di cantiere, sono state redatte “agende formative” che mirano, innanzitutto, pur nel rispetto dei distinti ruoli, a costruire competenze di gestione organizzativa dei processi di lavoro e di comunicazione e formazione efficace dei lavoratori. Anche qui sono state privilegiate modalità di didattica attiva, di riflessione iniziale sul proprio operato, di lavoro individuale e a piccoli gruppi su specifiche situazioni di cantiere, al fine di trovare soluzioni produttivamente corrette e sicure, con l'utilizzo anche di strumenti interattivi di “realtà virtuale”.

In sintesi

Se a questo punto qualcuno obiettasse che, di fatto, sono stati “utilizzati” gli adempimenti formativi di cui al D.Lgs. n. 81/2008 per avviare un'operazione di massa di formazione continua (a tutt'oggi 50.000 allievi per le 16 ore prima, 10.000 per MICS-Attrezzature, non sono stati ancora rilevati i dati nazionali per i corsi preposti e dirigenti) con lo scopo di migliorare in modo sensibile e verificabile le competenze professionali

dei lavoratori edili, non resterebbe che concordare con l'obiezione e considerarla un gradito complimento per il lavoro svolto. L'intento è quello di diffondere, infatti, presso le imprese di costruzioni edili e stradali l'idea che con MICS diventa possibile cogliere, insieme e contestualmente, sia l'obiettivo di adempiere gli obblighi formativi, sia l'opportunità di migliorare la professionalità dei propri dipendenti, provando a vedere se e come una tassa possa diventare una risorsa. Questo è il vero vantaggio competitivo. A fronte di uno scenario che vede diffondersi, purtroppo, una “formazione alla sicurezza” (spesso a distanza e qualche volta anche all'insaputa dell'allievo) che, come si è cercato di chiarire, lascia radicalmente insoddisfatti, il progetto 16ore-MICS ha il suo vero valore aggiunto nel fornire al lavoratore-allievo (e all'impresa destinataria di norme) una buona e verificabile formazione di competenze professionali, finalizzata a migliorare il suo “fare ragionando”, la consapevolezza tecnica delle conseguenze delle proprie azioni, la personale affidabilità professionale e, infine, la capacità di apprendere meglio dall'esperienza di lavoro e/o da ulteriori attività formative. Tutto questo riguarda la sfera dell'utilità concreta ed effettiva per il lavoratore e per l'impresa e l'opportunità di incrementi verificabili di professionalità e di produttività. Tutt'altra cosa è la “rincorsa alla certificazione” che formalizza, ma non forma, si muove nell'ambito del virtuale, ma non del virtuoso, sistema l'apparenza, ma non cambia la sostanza. Tuttavia, molto resta da fare, ma i riscontri dei molti corsi svolti fino a ora sono di conforto e indicano che forse è stata intrapresa la direzione giusta. ●