

LA FORMAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA DEGLI APPRENDISTI: ESPERIENZE, RIFLESSIONI, PROPOSTE METODOLOGICHE

(anno pubblicazione: 2002)

Indice

- **PREFAZIONE**
- **CAPITOLO 1: IL CONTESTO**
 - Dati infortunistici
 - Chi sono gli apprendisti
- **CAPITOLO 2: GLI OBBLIGHI FORMATIVI NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**
 - Elementi generali
 - Elementi specifici
 - Ruolo della formazione interna ed esterna all'impresa
 - Obiettivi generali
- **CAPITOLO 3: OBIETTIVI SPECIFICI E TEMI DELLA FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI**
- **CAPITOLO 4: LE METODOLOGIE DIDATTICHE**
 - Approcci
 - Linguaggio
 - Strumenti
- **CAPITOLO 5: CONCLUSIONI E AZIONI MIGLIORATIVE**

ALLEGATO:

ATTI DEL SEMINARIO

**“LA FORMAZIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA
DEGLI APPRENDISTI: ESPERIENZE E RIFLESSIONI”**

SVOLTOSI A MILANO IL 18 LUGLIO 2001

PRESSO PALAZZO GIURECONSULTI

IN COLLABORAZIONE CON LA CCIA DI MILANO

PREFAZIONE

Di un libro come questo si sentiva decisamente il bisogno. Ma perché annettere tanta importanza alla formazione degli apprendisti? La prima risposta che mi viene in mente è di carattere semantico; stiamo parlando dell'unica figura di lavoratore definita, *nominata* proprio in base ad un bisogno formativo: quello di *apprendere* un lavoro, per l'appunto. Ma, tra le tante possibili, la risposta più importante è un'altra. Formare gli apprendisti su igiene e sicurezza del lavoro vuol dire cogliere la persona in quel delicatissimo momento della sua vita che caratterizza l'ingresso nel mondo del lavoro. Una sorta di "imprinting" formativo che lascerà traccia in tutta la sua vita lavorativa, che mette a frutto quel poco o tanto che è stato acquisito nella scuola, che si proietterà, in senso benefico o negativo, su tutta la formazione successiva. Reciprocamente si potrebbe dire che le condizioni preesistenti (la formazione alla prevenzione nella scuola) e quelli successivi (la formazione alla prevenzione lungo tutta la vita lavorativa) sono condizioni determinanti perché il momento del "passaggio" espliciti tutte le sue valenze positive.

Un momento formativo così importante richiede molte cautele ed un grande rigore tanto nel metodo che nei contenuti della formazione.

Per quanto riguarda il metodo, è assolutamente affascinante, e anche molto ardua, la sfida a cercare una strada originale che si ponga "a cavallo" tra la pedagogia e l'andragogia. Raccogliere questa sfida richiede una revisione coraggiosa dei fondamenti dell'una come dell'altra teoria formativa, ma anche un notevole impegno nel comprendere il mondo dei giovani per comunicare con loro.

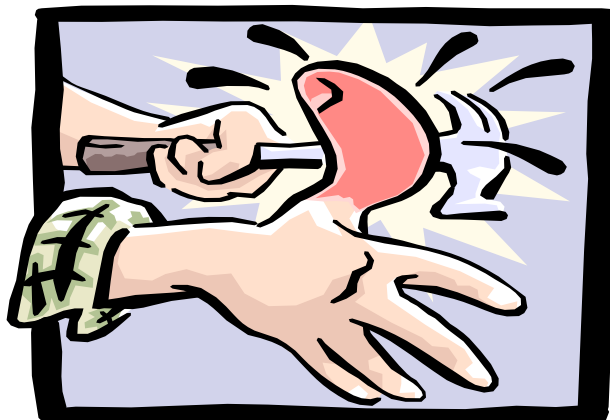
Per quanto riguarda i contenuti, è forte l'esigenza di legare le tematiche dell'igiene e sicurezza del lavoro all'asse centrale del processo formativo in questa fase: l'insegnamento del mestiere. Mantenere separati i due ambiti vorrebbe dire creare le premesse per un fallimento, aprendo spazio ad uno scontro tra la cultura della spericolata destrezza professionale e quella della prevenzione.

Su questi e su molti altri problemi il libro fornisce ampi stimoli, tanto nella prima parte, che cerca di razionalizzare alcuni aspetti fondamentali di metodologia, quanto nella seconda, che è costituita da una trascrizione molto "vissuta" di un interessante convegno tenutosi, su questo tema, nel luglio 2001.

Alla fine della lettura al formatore viene un gran voglia di "tornare al lavoro" (in tutti i sensi) per verificare le suggestive ipotesi, mettere in pratica i preziosi suggerimenti, sottoporre a revisione critica quanto appena letto.

Emilio Volturo

“IL CONTESTO”



DATI INFORTUNISTICI

La relativamente recente legge sull'apprendistato, risalente nella sua prima stesura al 1997 e di cui illustreremo più avanti i contenuti principali, è nata per favorire l'incremento di regolari avviamenti professionali nelle fasce di età giovanili, e sotto questo profilo ha senza dubbio centrato l'obiettivo.

Dopo un quinquennio dalla sua entrata in vigore risulta, infatti, in costante crescita il numero di aziende che utilizza questa forma di assunzione, anche e soprattutto in ragione dei consistenti sgravi e benefici fiscali previsti. Il ruolo di operatori della prevenzione impegnati sul fronte della formazione ci impone però di avviare alcune riflessioni che si incentrino nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza di questi soggetti. Sotto questo profilo i numeri a disposizione fanno emergere un andamento poco rassicurante; i dati di riferimento INAIL evidenziano un significativo e crescente numero di infortuni nelle imprese italiane che si attesta per l'anno 2001 a circa 25000 eventi contro i 19.000 del 1997. Non trascurabili, anche se in calo, il numero degli **infortuni mortali** attestatisi nel 2001 alla cifra di 25 unità. Inoltre se è pur vero che aumentando il numero di apprendisti, vi è una fisiologica crescita degli eventi traumatici, va considerato che il periodo di riferimento preso in esame da questi dati (1997-2001) è contestuale all'applicazione della legge 626 che in materia di igiene e sicurezza del lavoro rappresenta un'importante svolta di modernizzazione e miglioramento degli standard di prevenzione, quantomeno a livello italiano.

E' inoltre opportuno sottolineare che il numero degli infortuni risponde a quello degli eventi regolarmente denunciati all'INAIL, quindi sicuramente inferiore agli eventi effettivi. La disaggregazione per settore produttivo mostra che gli infortuni più numerosi sono concentrati nei settori delle costruzioni, della metallurgia e delle officine meccaniche, con impatto non trascurabile nel settore degli alberghi e della ristorazione. Le regioni con il numero più alto di eventi infortunistici tra gli apprendisti risultano essere l'Emilia, il Veneto, la Lombardia, il Piemonte, e la Toscana, territori nei quali, evidentemente, il nuovo apprendistato ha riscosso un importante e crescente gradimento tra le imprese. Per ciò che attiene al sesso degli infortunati, nettamente maggiore è la prevalenza di quello maschile, anche in relazione ai settori sopra descritti, ma appare significativo anche il numero di giovani donne infortunatesi nei comparti tessili e della ristorazione.

Sul fronte della durata oltre ai già citati 25 morti annui (!), vanno registrate anche diverse centinaia di inabilità permanenti, tra cui probabilmente se ne nascondono alcune particolarmente drammatiche.

Non è compito di questa pubblicazione analizzare e scomporre ulteriormente questi numeri, ci è sembrato però importante presentarli come momento iniziale di riflessione per sottolineare che se ammalarsi e morire di lavoro è una grave ingiustizia, ancora di più lo è per imparare a lavorare.

CHI SONO GLI APPRENDISTI

Il "nuovo" contratto di apprendistato offre la possibilità di assumere giovani di età compresa prevalentemente tra 16 ai 26 anni.

Tale possibilità presenta alcune differenze in relazione ai settori produttivi, ai contratti ed ai territori, ma non è obiettivo di questa pubblicazione analizzare nel dettaglio questa diversificazione.

Qualche riflessione appare opportuna alla luce delle possibili ricadute degli aspetti anagrafici e sociali di questa popolazione sulle problematiche formative.

Innanzitutto va evidenziato che l'arco di età 16/26 è molto ampio e le differenze soggettive, di esperienze, nonché professionali risultano molto marcate soprattutto avvicinandosi ai margini estremi del range.

Va comunque sottolineato che le imprese scelgono di assumere soprattutto over 18 anche in considerazione del più alto "carico" di formazione esterna prevista per i giovani dai 16 ai 18 anni.

L'interessante ricerca promossa dall'ISFOL tra il 1999 e il 2000 dal titolo "I nuovi apprendisti e la formazione", che ha coinvolto 7.000 apprendisti sul territorio nazionale, ha permesso di rilevare utili indicazioni sulla composizione anagrafica e sociale degli utenti dei corsi per apprendisti.

Nel campione individuato, rappresentativo di vari settori produttivi, prevalentemente industriali (Metalmeccanica, Costruzioni, Turismo, Artigiani, Tessile) il 63% è rappresentato da giovani di età superiore ai 18 anni, in maggioranza di sesso maschile (62,3%).

Per ciò che attiene la scolarità prevalgono i diplomati di scuola media inferiore (51,3%) pur in presenza di quota non trascurabile quota di giovani in possesso di diploma di scuola media superiore (30,7%).

Va segnalato che nell'area del Nord-Ovest vi è una forte presenza di qualifiche di formazione professionale (21%), in misura doppia rispetto a quella del Centro-Sud.

Sempre relativamente alla scolarità la ricerca mette in luce come il motivo più gettonato del prematuro abbandono degli studi sia da attribuirsi ad un cattivo rapporto con la scuola che si concretizza nelle risposte: *Non mi piaceva studiare (49,8%) - Sono stato bocciato (12,9%) - Andavo male a scuola (5,4%)*.

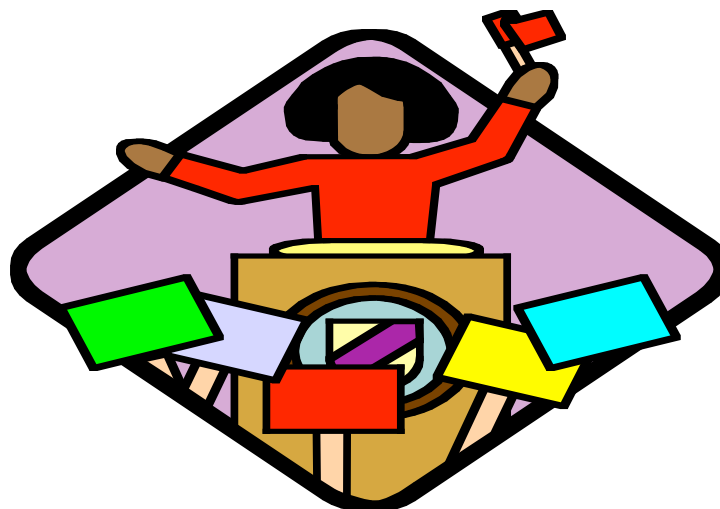
Una discreta percentuale di abbandoni scolastici è legata anche al desiderio d'indipendenza economica attraverso la risposta *"Volevo lavorare ed essere indipendente"* che ha interessato il 9,4% del campione.

Un dato di riflessione lo si evince anche dal collegamento tra l'età degli apprendisti e le dimensioni delle imprese in cui prestano la loro opera.

Nelle imprese piccole, fino a 15 dipendenti, risulta più alta la percentuale di apprendisti nella fascia più bassa di età, mentre al crescere delle dimensioni dell'impresa vengono inseriti apprendisti più "anziani".

CAPITOLO 2

“GLI OBBLIGHI FORMATIVI NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO”



ELEMENTI GENERALI

Con la legge 196/97, che ha di fatto rivoluzionato e rilanciato l'istituto contrattuale dell'apprendistato, sono stati introdotti precisi e importanti impegni formativi, il cui mancato rispetto comporta l'invalidazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste.

Fino al Maggio 2001 l'obbligo formativo si traduceva in un minimo di 120 ore annue di formazione esterna all'impresa (con eventuali assenze complessive non superiori al 20%) per ogni anno della durata del contratto (min.18 mesi - max 4 anni).

Con il decreto interministeriale 18 Maggio 2001 tale quota viene raddoppiata con le esplicite finalità di:

- elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire il loro pieno e proficuo inserimento sociale;
- fornire gli eventuali passaggi nel sistema di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) attraverso il conseguimento degli standard minimi previsti per l'accesso a tale sistema.

Nel decreto vengono individuate 4 aree di acquisizione e rafforzamento di competenze: lingua italiana, lingua straniera, competenze matematiche,

competenze informatiche, nonché almeno 8 ore annue dedicate ad elementi di *orientamento professionale e cittadinanza attiva*.

L'insieme di questi contenuti si affianca a quelli già noti previsti nelle 120 ore suddivisi a loro volta in:

- competenze di base (nelle quali trovano spazio gli aspetti inerenti la prevenzione),
- competenze trasversali,
- competenze tecnico-professionali.

Giova precisare che già prima dell'introduzione delle "nuove" 120 ore alcuni contratti (es: metalmeccanico/installatori di impianti) avevano ampliato a 200 ore il quantum formativo annuo dando luogo a interessanti sperimentazioni.

ELEMENTI SPECIFICI

All'interno del modulo base, generalmente di 32 ore ed inserito essenzialmente nella prima annualità, trova spazio la parte inerente la sicurezza sul lavoro.

Non è definito il monte ore specifico, che mediamente viene tradotto in 8/16 ore nella fascia minima di applicazione, che sovente diventano 24/32 nelle soluzioni in cui la formazione esterna viene allargata.

CONTENUTI

All'interno di una generica dizione "sicurezza sul lavoro" possono evidentemente trovare spazio numerosi contenuti specifici afferenti sia l'aspetto legislativo, sia quello tecnico, motivazionale, etc.

E' pertanto di fatto lasciato allo staff di progettazione del singolo intervento alla luce delle caratteristiche del gruppo in formazione individuare i contenuti maggiormente coerenti con gli obiettivi pre-definiti.

RUOLO DELLA FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA ALL'IMPRESA

Tra le positive innovazioni introdotte dalla formazione obbligatoria per gli apprendisti vi è l'attenzione prestata al raccordo impresa/centro di formazione esterna che si esplica anche e soprattutto attraverso la nomina da parte dell'impresa di un tutor a sua volta avviato ad un piccolo percorso di formazione (8 ore).

Nelle prime applicazioni pratiche tale percorso è stato in parte sottovalutato venendo spesso tradotto in un paio di incontri con il centro di formazione al fine di valutare eventuali criticità rispetto al percorso del discente/apprendista.

Oggi con il sostanziale raddoppio della formazione esterna, viene duplicato anche l'impegno formativo del tutor aziendale portato a 16 ore. Il ruolo di tale figura che già appare strategico nella formazione generale dell'apprendista, lo è in ancora di più per ciò che attiene agli aspetti inerenti la prevenzione.

Questo è da attribuirsi sia al dettato legislativo, in modo specifico al Decreto 626, in particolare agli articoli 21 e 22, che per i neo-assunti prevede un obbligo particolare di informazione, formazione ed addestramento specifico, obbligo che per evidenti ragioni di ordine pratico non può che essere svolto dall'impresa, soprattutto nelle piccole realtà, dal tutor, che spesso ha compiti di preposto o comunque gerarchici (in qualche caso corrisponde al datore di lavoro).

Diventano quindi molto importanti la preparazione, la sensibilità formativa nonché la capacità del tutor di innestare (o far innestare) gli inserti formativi/addestrativi inerenti la prevenzione, nella quotidiana attività lavorativa, pena il mancato assolvimento di un'importante azione di prevenzione.

OBIETTIVI GENERALI DELLA FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE

Alla luce di quanto fin qui detto appare abbastanza conseguente affermare che gli obiettivi del modulo "sicurezza sul lavoro" esterno all'impresa si possono collocare sul **livello informativo generale e di sensibilizzazione, ed assumono valore propedeutico rispetto agli inserti formativi di competenza dell'impresa.**

In tal senso giova ricordare ancora una volta che sul piano normativo i riferimenti "forti" per la informazione e formazione dei lavoratori su questi temi sono da ricercarsi soprattutto negli articoli 21 e 22 della legge 626, ma anche nel Decreto Ministeriale 6 gennaio '97 che introduce per la prima volta tra i contenuti obbligatori della formazione per i lavoratori "*cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo*", al fine di sviluppare la partecipazione attiva dei lavoratori in materia di prevenzione.

Pertanto, seppur all'interno delle specificità di ogni singolo gruppo in formazione, un obiettivo prioritario è sicuramente quello di far crescere la consapevolezza dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e dell'utilità di adottare tecniche e misure di prevenzione adeguate.

Al fine del conseguimento di questo non facile obiettivo, b appaiono importanti le riflessioni metodologiche proposte del Dr. Emilio Volturo nel corso di un seminario ad hoc, organizzato da FOR e Camera di Commercio di

Milano sul tema specifico, i cui atti abbiamo ritenuto importante inserire come allegato.

Nel suo intervento ricco di spunti egli sostiene, tra l'altro, l'importanza di far cogliere il "valore" prevenzione attraverso la visualizzazione dei benefici di tali azioni preventive anziché puntare sui danni derivanti dalle mancate applicazioni preventive.

Tali riflessioni verranno comunque ulteriormente affrontate nella parte di questa pubblicazione dedicate agli aspetti metodologici.

Rimanendo agli obiettivi non va però trascurato che oltre agli aspetti di sensibilizzazione va implementata una parte informativa di base in quanto per molti di questi gruppi di apprendisti anche la conoscenza dei diritti e dei doveri in materia di sicurezza è molto labile.

Anche le questioni pratiche relative ad un infortunio, una malattia professionale, le modalità di denuncia, il riconoscimento risultano spesso poco note e la crescita professionale di un lavoratore passa anche attraverso la completa conoscenza dei propri diritti.

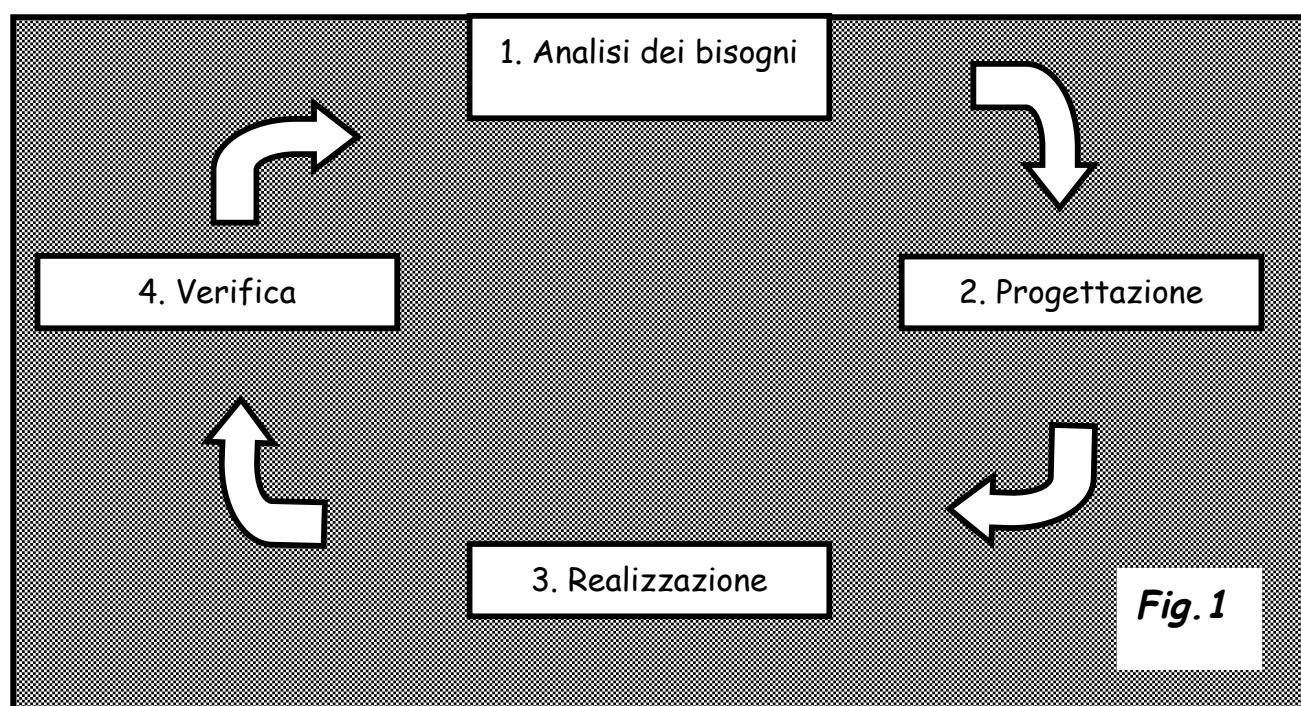
Sensibilizzazione e conoscenze di base sono quindi gli obiettivi principali di un modulo sicurezza minimale (8 ore), mentre qualche elemento di conoscenza generale sulle principali famiglie di rischi e sulla relazioni partecipative potrebbero essere inserite in moduli più ricchi sotto il profilo quantitativo.

Questo modulo come già introdotto in precedenza è strettamente legato alle politiche dell'impresa in materia di sicurezza, in quanto se dopo l'azione di sensibilizzazione non vengono attuati momenti formativi specifici o peggio ancora il modus operandi aziendale è "poco incline" alle politiche di prevenzione, l'imprinting formativo esterno risulta quantomeno poco efficace se non addirittura screditato.

CAPITOLO 3

“OBIETTIVI SPECIFICI E TEMI DELLA FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI”

Con la definizione di obiettivi e temi della formazione per la prevenzione dei rischi, iniziamo il percorso in quattro tappe della formazione, da alcuni definito *il ciclo della formazione*, da altri più propriamente la *spirale della formazione*. La *fig.1* rappresenta graficamente questo percorso.



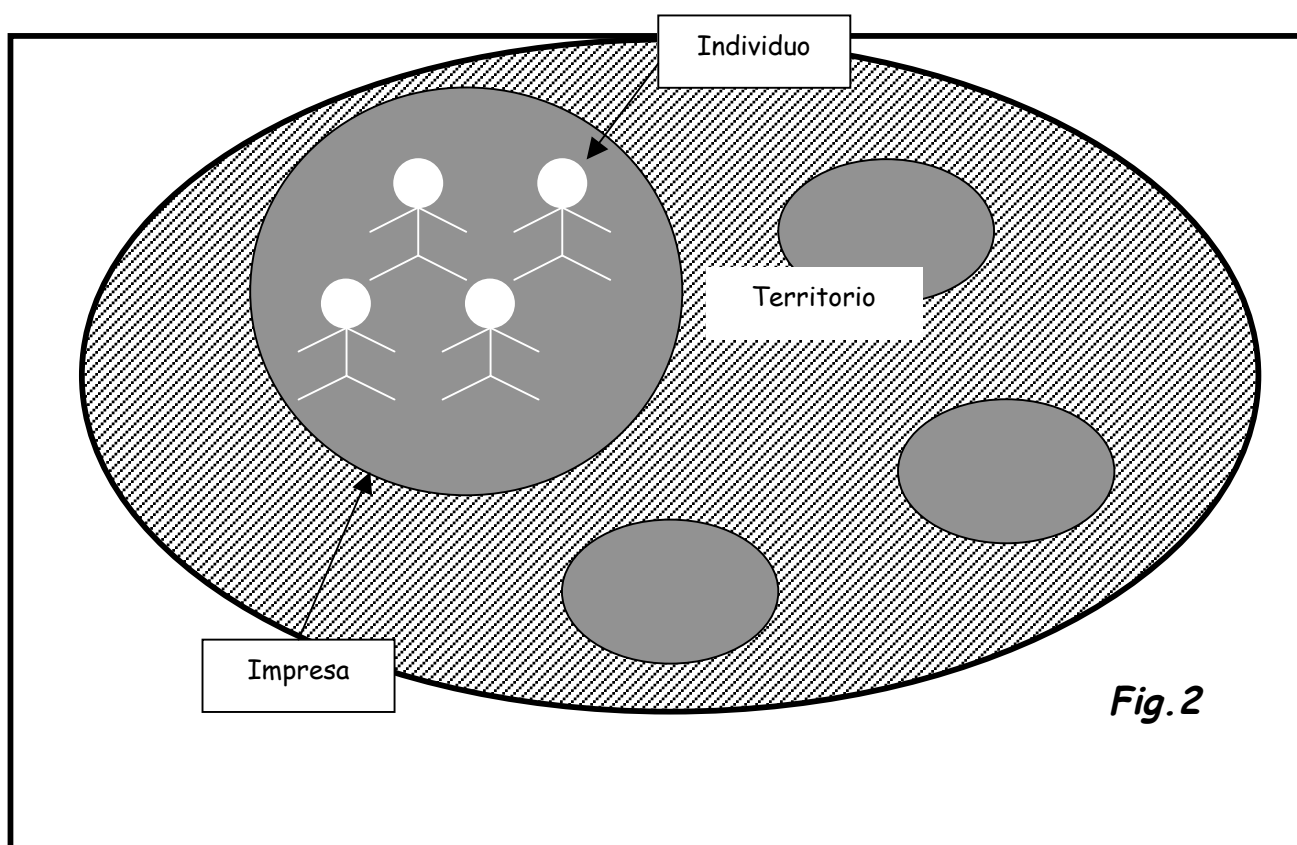
Possiamo sinteticamente così descrivere questo percorso. Alla base di tutto c'è un problema in cui riconosciamo una carenza *culturale*¹ da parte di alcuni soggetti, dall'analisi del problema individuamo i *bisogni formativi* dei soggetti, i bisogni formativi verranno quindi espressi in *obiettivi generali* (ciò che i soggetti dovranno apprendere) che a loro volta saranno articolati in *obiettivi specifici* (conoscenze, abilità e consapevolezze di ruolo che i soggetti dovranno acquisire). Dopo la definizione degli obiettivi specifici sarà più semplice, o se si preferisce meno complicato, progettare un percorso formativo. Seguirà la fase di

¹ Non tutti i problemi sono risolvibili con la formazione o solo con la formazione, in particolare la formazione può agire sulle conoscenze e sui comportamenti delle persone (vale a dire sulle sue carenze culturali), la problematica della sicurezza dei luoghi di lavoro va affrontata anche per altre strade (ad esempio con interventi strutturali o organizzativi). Per un approfondimento Cfr. S.Beccastrini, P.Brandini, *Educazione dei lavoratori, promozione della salute e tutela dell'ambiente*, Editoriale Tosca, 1994

realizzazione e di verifica, quest'ultima primo passo per una nuova analisi dei bisogni.

Alcune istruzioni d'uso. Le quattro fasi non vanno interpretate come isolate l'una dall'altra: esiste un continuum che unisce i vari passaggi. Il percorso è spesso interrotto da insuccessi o ripensamenti che ci spingono a ritornare sui nostri passi. Pur cercando di essere rigorosi nelle nostre analisi e di prevenire gli inconvenienti, ci capiterà spesso durante un corso di introdurre correzioni al programma definito. Ancor di più la verifica non va interpretata come il rito finale di assegnare un voto, ma come una costante attenzione (che inizia durante la realizzazione del corso) alla valutazione degli effetti prodotti dalla formazione.

La **fig.2** rappresenta, in modo schematico, il contesto culturale che vogliamo analizzare.



Individuo, impresa e territorio hanno ognuno una propria cultura. La cultura di un individuo è la somma delle sue conoscenze, delle sue esperienze e delle sue relazioni, risulta quindi influenzata dagli individui che interagiscono con lui, quindi anche dai colleghi di lavoro e dalle relazioni con il contesto territoriale (inteso come l'insieme delle culture che agiscono nell'ambito geografico). Analogamente la cultura d'impresa è condizionata dal clima culturale generale

(del territorio), che a sua volta può essere influenzato (sicuramente in modo minore) dalla cultura della singola impresa.

L'esigenza di dedicare una parte della formazione dell'apprendista al tema della salute e sicurezza nasce da una carenza culturale generale, giacché l'azione formativa si esercita nei confronti del singolo individuo e non va quindi sopravvalutata la sua portata, in particolare va considerato:

- che il messaggio che l'apprendista riceve durante la formazione potrà, ahimè, essere contraddetto dai messaggi che provengono dall'interno dell'impresa e dalla società;
- che i riferimenti culturali, ed in particolare i modelli di riferimento dell'apprendista, potrebbero non corrispondere a quelli della formazione;
- che la semplice evidenziazione di un problema non è di per sé condizione sufficiente per risolverlo; in altre parole non basta citare le statistiche degli infortuni e dei morti sul lavoro per modificare comportamenti ed incidere sulle culture.

Beccastrini e Brandini, nel loro libro *“Educazione dei lavoratori, promozione della salute e tutela dell'ambiente”*, sostengono che i lavoratori possiedono bisogni formativi:

- sul versante della legislazione (diritti e doveri sanciti dalla legge);
- sul versante della lettura e della valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro;
- sul versante del rapporto con le istituzioni (servizi pubblici e magistratura). Qui vorremmo aggiungere il versante dei *rapporti in generale* anche con gli altri soggetti che agiscono all'interno del sistema impresa (datore di lavoro, medico competente, Rappresentante dei lavoratori,...), in virtù del modello partecipativo previsto dal dlgs. 626/94;
- sul versante dell'impatto ambientale della propria azienda sul territorio.

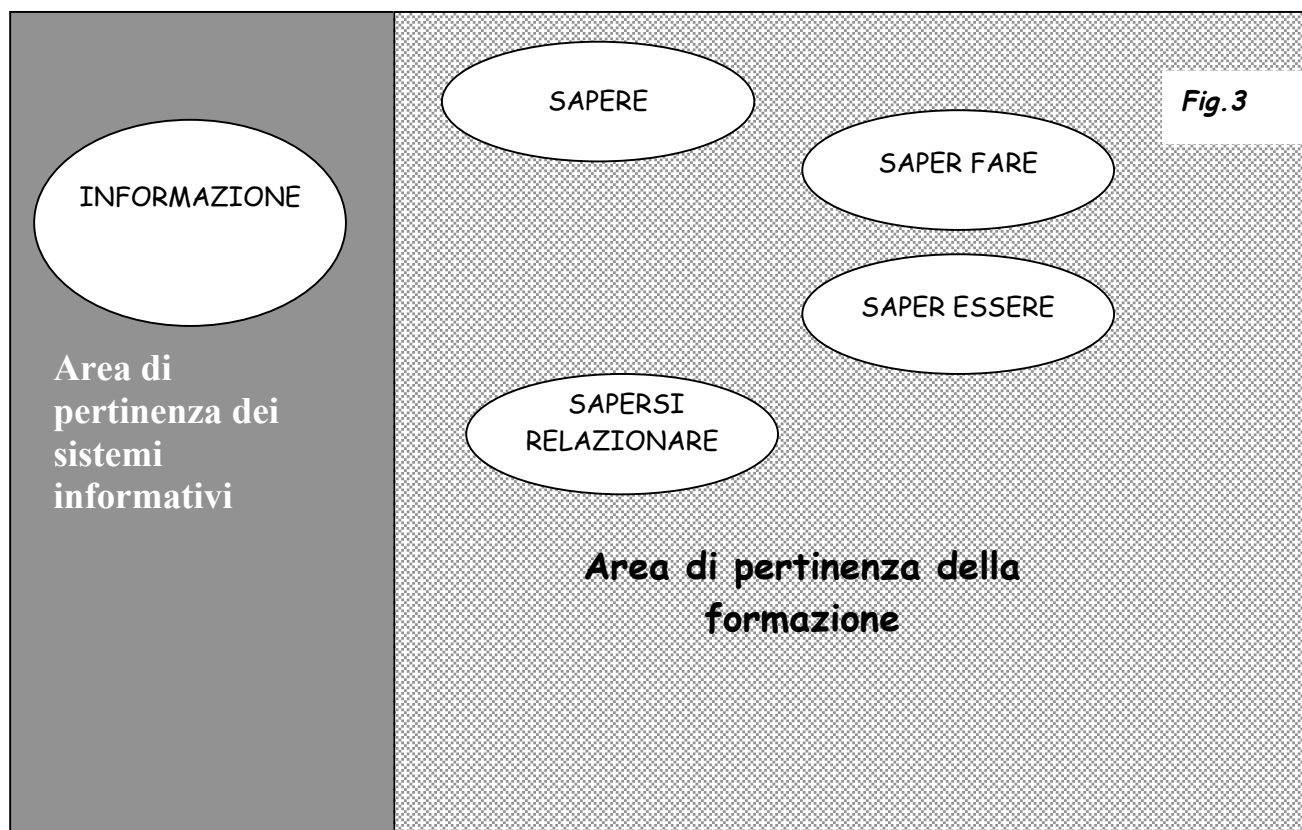
L'ultimo dei punti citati non è per la verità previsto dalle direttive ministeriali, ma oltre alla semplice constatazione che la salute non rispetta i confini tra interno ed esterno dell'impresa, va aggiunta la necessità di promuovere una cultura della sicurezza non compartimentata, che agisca nell'impresa come nel territorio.

Dai bisogni formativi sopraindicati, passiamo all'individuazione degli obiettivi generali e specifici della formazione per la sicurezza rivolta agli apprendisti.

Una prima considerazione: se è vero, come indicato precedentemente, che la formazione esterna ed interna devono occuparsi di ambiti diversi e che l'informazione e la formazione dei lavoratori rimane responsabilità del datore di lavoro, è altrettanto vero che gli obiettivi educativi da perseguire dovranno essere coerenti con le attività svolte dai corsisti. Ad esempio, se il gruppo di apprendisti da formare svolge la propria attività lavorativa all'interno di uffici, sarà un obiettivo educativo coerente la conoscenza delle norme relative all'uso dei videoterminali, ma verosimilmente poco utile (salvo particolari casi) la conoscenza delle norme sulla movimentazione dei carichi pesanti. Per questo motivo in questa sede, più che indicare degli obiettivi specifici, cercheremo di indicare una procedura che permette di individuarli in modo semplice.

Una prima operazione che il formatore effettua per definire l'obiettivo della sua azione formativa è la traduzione del *bisogno formativo* in termini di area del sapere coinvolta. I saperi sono classificabili secondo il tipo di effetto che producono sulla cultura dell'individuo. Per il nostro scopo classificheremo i saperi in quattro aree, cui aggiungeremo una quinta area, che, pur non essendo di stretta pertinenza della formazione, è comunque fondamentale per produrre risultati positivi. Le quattro aree del sapere sono: il sapere, il saper fare, il saper essere e il sapersi relazionare. La quinta area è quella dell'informazione.

La **fig.3** rappresenta le cinque aree individuate.



Ripercorrendo le cinque aree:

1. L'area dell'informazione comprende essenzialmente dati. Ad esempio appartiene a quest'area l'informazione: "quella bottiglia contiene un prodotto tossico". Non è di pertinenza formativa in quanto dipende unicamente dal funzionamento del sistema informativo (aziendale, familiare, sociale,...). L'etichettatura dei prodotti, la bacheca aziendale, il sistema di posta elettronica, fanno parte del sistema informativo. Non a caso il legislatore nella definizione del d.lgs 626/94 ha attribuito particolare importanza all'informazione dei lavoratori. Nella formazione devono essere però inserite delle istruzioni per l'uso del sistema informativo aziendale, oltre che sulla sua struttura e sul suo funzionamento.
2. L'area del sapere comprende le conoscenze. Conoscere gli effetti che produce una determinata sostanza e le misure atte a prevenirli è qualcosa di diverso dall'informazione, implica una componente affrontabile in termini formativi, attraverso un processo di apprendimento.
3. L'area del saper fare comprende le abilità. Ciò che sappiamo fare deriva dalla nostra esperienza, dall'apprendere il come fare. Va sottolineato che quando il processo formativo è finalizzato all'acquisizione di abilità, di capacità di fare non può prescindere da una fase di sperimentazione pratica, di esercitazione, di addestramento. Ad esempio se la finalità formativa è acquisire la capacità di usare un estintore è auspicabile che il discente abbia la possibilità di vederlo, toccarlo e usarlo, viceversa un apprendimento puramente teorico non offre garanzie anche rispetto ad abilità molto semplici.
4. L'area del saper essere: è l'area della consapevolezza di ruolo, il sapere quando e come espletare una funzione, a partire dal contesto in cui la funzione si svolge. È un'area tanto più difficile da affrontare in termini formativi quanto più complesso è il ruolo, quanto più variabile il contesto in cui si opera. È difficile da affrontare in quanto non risolvibile in modo puramente prescrittivo. Il gioco di ruolo (role playing) è spesso lo strumento didattico più adatto per raggiungere un obiettivo legato a quest'area del sapere.
5. L'area del sapersi relazionare: è l'area della competenza relazionale e comunicativa. A rigore di logica la competenza relazionale è una somma di sapere, saper fare e saper essere, per la sua specificità, anche nell'ambito della prevenzione, riteniamo opportuno considerarla come un'area autonoma.

Possiamo ora ricostruire l'insieme degli obiettivi che verosimilmente vanno considerati per la formazione esterna degli apprendisti.

- a. *Sul versante della legislazione:* le norme prevedono degli obblighi per il sistema preventivo aziendale, e segnatamente per il datore di lavoro, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Un primo obiettivo è quindi quello di rendere consapevole l'apprendista dei diritti e dei doveri che la legge gli riconosce. In particolare per ciò che riguarda i diritti informativi e formativi l'incombenza di fornire l'informazione e la formazione (quindi di assolvere il dettato legislativo) resta comunque in capo all'azienda essendo il sistema informativo uno dei sottosistemi del sistema azienda. L'area interessata è quella del sapere in senso stretto. Sempre sul versante della legislazione, oltre alla conoscenza della normativa in generale (sapere) la legge introduce in alcuni casi nuove figure e nuove responsabilità nell'ambito dei soggetti del sistema sicurezza aziendale. Ne deriva la necessità di trasferire a questi soggetti non solo le competenze necessarie (sapere, saper fare), ma anche la consapevolezza del ruolo delle figure e del proprio ruolo (saper essere e in una accezione più ampia sapersi relazionare).
- b. *Sul versante della lettura e della valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro.* La lettura dei rischi parte innanzi tutto dalla consapevolezza e conoscenza del rapporto tra salute e benessere da una parte e lavoro dall'altra (lavorare fa male alla salute...) e dei rischi connessi all'attività lavorativa. È necessario sviluppare i concetti, nell'area del sapere, di salute e dei rischi generali (fisici, chimici, biologici, organizzativi,...), così come saper riconoscere il rischio, sapersi comportarsi di fronte al rischio per abbatterlo o quantomeno controllarlo. Anche in questo caso la responsabilità della valutazione del rischio è a carico del datore di lavoro, ma la collaborazione fattiva dei lavoratori è indispensabile per un lavoro efficace.
- c. *Sul versante dei rapporti.* Il modello configurato dal D. Lgs. 626/94 è di tipo partecipativo. Un modello in cui tutti i soggetti, direttamente o tramite propri rappresentanti, cooperano e partecipano, sulla base di un comune obiettivo, alla costruzione del sistema sicurezza dell'impresa. Tale modello oltre alla sua piena comprensione e condivisione (saper, saper essere), si costruisce sulla base di un sistema di relazioni efficaci e soprattutto condivise (sapersi relazionare). Non è quindi inutile dedicare una parte del tempo formativo all'importanza della cooperazione e della partecipazione oltre che alle abilità comunicative e relazionali.
- d. *Sul versante dell'impatto ambientale.* come la sicurezza nell'impresa è determinata da più fattori che interagiscono tra loro -in altre parole è un vero sistema-, così l'impresa interagisce in modo sistemico con ciò che gli sta

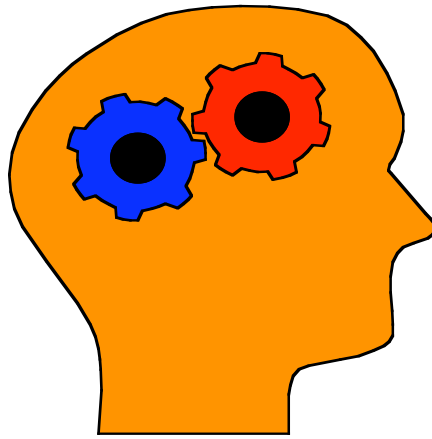
attorno, ha un impatto ambientale e subisce l'influenza dell'ambiente. Ciò accade non solo in termini fisici, come nel caso dell'inquinamento che l'impresa importa o esporta rispetto l'ambiente circostante, ma le influenze reciproche agiscono in ambito culturale, organizzativo, sul clima sociale. Questa situazione impatta anche sui fattori che agiscono sulle condizioni di salute e benessere dei lavoratori, da qui nasce l'opportunità di affrontare il problema anche in termini formativi.

Gli obiettivi individuati, collegati alle aree del sapere interessate, possono essere raggiunti attraverso adeguate metodologie e strumenti didattici. A titolo di esempio per apprendere un'abilità (*saper fare* qualcosa) non è sufficiente conoscere, ma è necessario sperimentare (mettere in pratica), per utilizzare un dispositivo di protezione per la salute in modo corretto, devo provare ad utilizzarlo. In questo caso la formazione deve essere quindi pratica.

Più complessi sono gli obiettivi legati alle aree del *saper essere* e *sapersi relazionare* in quanto in questi casi, oltre alla sperimentazione, il discente deve sapere come comportarsi in contesti e con soggetti diversi. Tali obiettivi possono essere perseguiti con simulazioni o, ancor meglio, con giochi di ruolo.

CAPITOLO 4

“ LA METODOLOGIA DIDATTICA ”



INTRODUZIONE

Le esperienze formative vissute nell’ambito dei percorsi per apprendisti, ci fanno evidenziare come sia difficile definire *una* metodologia didattica.

Il mondo degli apprendisti è, nelle nostre esperienze formative, un mondo eterogeneo, fatto di persone con esperienze diverse, culture diverse, aspirazioni diverse: ci è capitato di incontrare giovani apprendisti, fuggiti da un sistema scolastico che non comprendevano e da cui non erano compresi, che rifiutano tutto ciò che ha a che fare con la scuola (la lezione, l’aula, il docente), che chiedono solo di passare poche ore tranquilli (*“professore io mi metto qui, dormo e non le rompo le scatole”*); ma abbiamo anche incontrato apprendisti in giacca e cravatta, con ottimi studi alle spalle e molte ambizioni per il futuro. Persone diverse quindi, ma con una caratteristica comune: la scarsa motivazione all’apprendimento in quel determinato contesto.

D’altra parte è facile essere scarsamente motivati all’apprendimento in una situazione in cui un lavoro l’hai già, il tuo iter scolastico “classico” è concluso, e quindi non vedi una buona ragione per continuare a studiare e ad apprendere, e tutti, in particolare il datore di lavoro, ti presentano il corso che devi fare come un inutile adempimento burocratico.

La tentazione del docente in un contesto simile è quella di assolvere, magari anche in modo rigoroso, al proprio compito burocratico: vi faccio la mia bella lezione, voi fatene quello che vi pare. È ovvio che in questo modo andrà sprecata una delle più grosse opportunità formative che il giovane può ricevere.

Che fare quindi? Sperimentiamo alcune strade sapendo che la prima attenzione sarà la motivazione all'apprendimento, considerando alcuni aspetti prioritari:

- **L'approccio:** la costruzione del gruppo in apprendimento, l'organizzazione dell'aula (se aula dovrà essere), la motivazione e la definizione del patto formativo nella fase iniziale del percorso; la gestione dell'interattività, la sperimentazione, l'attivazione della curiosità del discente nella gestione dell'attività, la visualizzazione al corsista e la verifica dell'apprendimento a conclusione di ogni fase del percorso formativo.
- **Il linguaggio:** come parlare ai giovani, si tratta di individuare il modo giusto, capace di incontrare le esigenze dell'apprendista e del contesto di apprendimento.
- **Gli strumenti:** sono il complemento al linguaggio, devono andare oltre la parola (sia scritta che parlata), coinvolgendo la dimensione visiva, con una forte riferimento all'esperienza pratica e ai contesti operativi.

Affrontiamo il problema della metodologia formativa da un altro punto di vista: l'apprendista non è un alunno (un adolescente che frequenta la scuola dell'obbligo), nei confronti del quale si applicano i principi della pedagogia; non è propriamente un adulto con caratteristiche di apprendimento specifiche (studiate negli approcci di tipo andragogico). L'apprendista si trova in quella fase intermedia, poco analizzata nella letteratura, in cui non si applicano le metodologie proprie dell'apprendimento degli adulti, ma appaiono superate le metodologie tipiche della scuola dell'obbligo.

Seguendo l'approccio, orma divenuto "classico", di Malcom Knowles² analizziamo la condizione dell'apprendista secondo i seguenti parametri da lui individuati.

Il bisogno di conoscere: l'alunno ha bisogno solo di sapere ciò che il docente gli insegna, in altre parole non ha un atteggiamento critico verso il contenuto della formazione; viceversa gli adulti hanno bisogno di sapere perché occorra apprendere qualcosa. Nella sua condizione l'apprendista si trova più vicino alla logica dell'adulto che a quella dell'alunno, il formatore deve quindi operare per fa sì che il discente "scopra" il bisogno di conoscere. In altre parole l'apprendista ha bisogno di sapere come potrà usare le conoscenze acquisite nella vita, ha bisogno di sperimentare il divario tra la sua condizione e quella conseguente all'apprendimento.

Il concetto di sé: l'alunno vive la sua esperienza didattica come dipendente dal docente, elemento, questo, spesso rafforzato dall'atteggiamento del docente

² Cfr. *Quando l'adulto impara (pedagogia e andragogia)*, Malcom Knowles, Franco Angeli, 1996

stesso. Gli adulti hanno un concetto di sé come responsabili della propria vita, hanno bisogno di essere trattati come capaci di autogestirsi. Il formatore ha la funzione di guidare il discente/apprendista nel percorso dalla dipendenza all'interdipendenza e alla piena consapevolezza di sé e del suo ruolo.

Il ruolo dell'esperienza: nei processi di apprendimento dell'alunno, l'esperienza appartiene al docente, l'esperienza dell'alunno ha un basso ruolo nella sua formazione. È diametralmente opposta la situazione per quanto riguarda la formazione degli adulti, in cui il discente si confronta direttamente con la propria esperienza personale. Anche l'apprendista spesso non ha alle spalle un'esperienza da spendere nell'apprendimento, ma rispetto all'alunno ha, con tutta probabilità, un maggior bisogno di concretezza, di sperimentare nella propria attività quanto appreso. L'esperienza ha a che fare anche con l'identità di ogni soggetto, come fa notare Knowles per un bambino l'esperienza è ciò che gli accade, per un adulto l'esperienza diventa un modo attraverso il quale ci si rappresenta e ci si esprime. Indubbiamente per l'apprendista il suo lavoro diventa un modo di esprimere la propria identità, questo elemento va quindi valorizzato nel suo percorso formativo, soprattutto per rafforzarne la motivazione.

Disponibilità ad apprendere: l'alunno è disponibile ad apprendere ciò che il docente gli insegna, ne consegue una maggior disponibilità all'apprendimento anche in ambiti non direttamente riconducibili alla loro esperienza o alle loro aspirazioni. Più difficile convincere un adulto ad apprendere ciò che non immediatamente trasformabile in sapere e saper fare spendibile immediatamente. Per fare un esempio pratico, la mia disponibilità all'apprendere la lingua inglese, che in ogni caso arricchirebbe il mio bagaglio professionale, rimane comunque più bassa se non ho una prospettiva diretta di utilizzare nell'immediato ciò che ho appreso. Spesso capita di leggere anche negli apprendisti lo stesso atteggiamento: riconosco che le cose che mi insegni sono importanti, ma oggi non mi servono. È importante stimolare la disponibilità all'apprendimento, utilizzando metodologie che attivano il discente, visualizzando meglio il raggiungimento di standard di performance superiori e possibili evoluzioni di carriera.

Orientamento verso l'apprendimento: nel suo percorso scolastico l'alunno studia delle materie e l'apprendimento è orientato ai contenuti delle materie, nel percorso formativo l'adulto vuole imparare a fare qualcosa. Ne sono un esempio i manuali di istruzioni all'uso di macchinari, strumenti o programmi informatici: quando questi manuali riportano un elenco di comandi o di operazioni, sono di difficile utilizzo; viceversa il manuale che ci illustra (meglio se attraverso un esempio concreto) come ottenere un risultato è più facile, oltre che più veloce, da usare. Nei percorsi formativi rivolti agli apprendisti quante volte viene

preferito un percorso analitico/descrittivo, ad un percorso analogico, basato sulla pratica? Dovremmo imparare a costruire percorsi non per nozioni, ma per azioni.

Motivazione: la motivazione dell'alunno agisce dall'esterno (il voto, l'approvazione o la disapprovazione dell'insegnante o dei genitori), nell'adulto, pur agendo degli impulsi esterni (miglioramento nel lavoro, miglioramento retributivo, promozione,) sono gli impulsi interni ad essere più importanti. Piuttosto vanno rimosse le barriere che si contrappongono alla naturale tendenza dell'adulto ad evolversi.

L'insegnante è la figura centrale nell'apprendimento infantile e adolescenziale. È lui che rappresenta l'adulto, il modello di riferimento per la sua crescita. Tutto ciò non avviene nel mondo adulto. Questo non comporta una deresponsabilizzazione del formatore, piuttosto un surplus di attenzione nei confronti di un soggetto che agisce, che è meno passivo e più autonomo. Surplus ancora più necessario per l'apprendista, che in parte rispecchia le caratteristiche dell'adulto, anche se spesso non perfettamente delineate, ma più debole in termini di esperienza. Un soggetto meno dipendente dall'insegnante dal punto di vista psicologico, ma con le idee meno chiare sul cosa vuole fare. È necessario attivare una sorta di complicità tra formatore e apprendista.

In altre parole il formatore deve cercare di far scoprire all'apprendista il gusto dell'apprendimento.

Veniamo al tema della **salute e sicurezza**. Numerose indagini evidenziano come il giovane rifiuta di vedere la propria salute come un problema. Il giovane non solo non vuole pensare alla morte, ma si rifiuta di pensare alla sua malattia o all'infortunio come una evento possibile. Questo è il primo scoglio da superare. E valgono poco gli atteggiamenti terroristici di chi sbandiera le statistiche degli incidenti sul lavoro, il problema rimane distante e non si attiva la volontà di apprendere. Sono altre le leve motivazionali da ricercare.

In questo il problema dell'AIDS rappresenta un caso emblematico. L'atteggiamento terroristico ha paradossalmente favorito lo sviluppo di una maggiore spregiudicatezza (il *macho* non ha paura), Viceversa l'immagine positiva di chi ha un'attenzione alla prevenzione, ha incoraggiato comportamenti positivi.

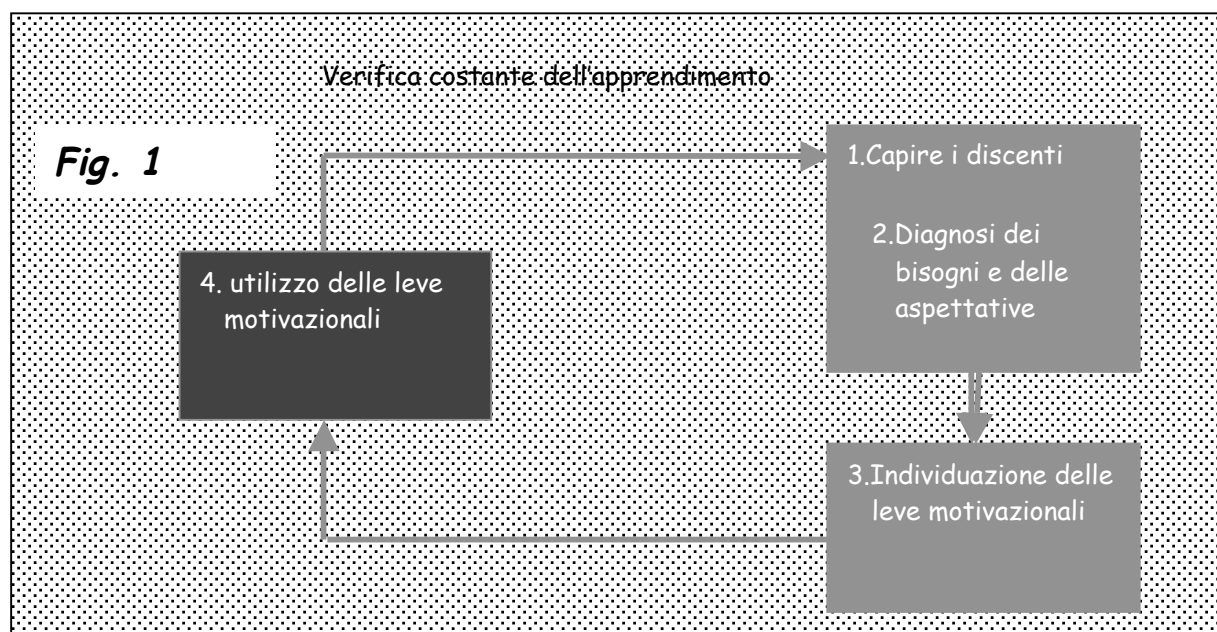
Il formatore deve quindi lavorare sull'immagine positiva della prevenzione, di come migliori la qualità delle nostre prestazioni e della nostra vita.

L'APPROCCIO

L'aspetto più rilevante nella scelta dell'approccio da utilizzare nella formazione, nel nostro caso è la motivazione. Per le ragioni che abbiamo indicato nel paragrafo precedente, riteniamo che in assenza di motivazione sarà improbabile che la formazione produca i risultati prefissati.

Secondo un'interpretazione classica, la motivazione (l'insieme di elementi che spingono a fare qualcosa) è legata a bisogni (sia reali che semplicemente percepiti), necessità, aspirazioni. La *leva motivazionale*, che spingerà il discente allo studio, va quindi individuata a partire dal riconoscimento delle sue aspirazioni e di ciò che egli percepisce come propria necessità o bisogno.

Nella figura 1 proponiamo uno schema esplicativo di quanto esposto in precedenza.



Torna utile fare riferimento alla scala di Maslow come strumento di analisi e individuazione dei bisogni. Semplificando il modello interpretativo di Maslow possiamo individuare le seguenti categorie di bisogni:

- ▶ **bisogni primari:** bisogni fisiologici (relativi al sostentamento e sessuali) e di sicurezza (garanzia nel tempo della soddisfazione dei bisogni fisiologici).
- ▶ **bisogni sociali:** bisogni di appartenenza (sentirsi parte di un gruppo, di una comunità di persone) bisogni di eterostima (essere stimato dagli altri componenti della propria comunità) e autostima.

- ▶ **bisogni di autorealizzazione:** la realizzazione dei propri ideali in coerenza con i propri valori.

Nel nostro contesto sociale viene sempre meno l'impellenza dei bisogni di tipo primario, la necessità di garantirsi un sostentamento non è vissuta come impellente dalla maggior parte delle persone. Sono molto diffusi i bisogni sociali, di appartenenza o di stima. Ne è testimonianza la diffusione di beni *status symbol* (auto, oggetti di valore) che non sempre (o non solo) rispondono ad una funzione pratica, ma più spesso vengono utilizzati dal soggetto per vedersi confermati nel proprio bisogno di appartenere ad un gruppo. Il bisogno della sicurezza che, come bisogno primario, dovrebbe avere un livello di riconoscimento molto elevato, non è riconosciuto come tale e viene sottovalutato in presenza di un bisogno sociale: il comportamento di chi sfida il rischio ha un riconoscimento sociale maggiore, almeno nella percezione di chi aspira alla sua considerazione (bisogno di eterostima).

A partire da queste considerazioni diventa essenziale, per motivare all'apprendimento, riconoscere le leve motivazionali (riconoscere i bisogni, che nel contesto attuale sono spesso bisogni sociali) e utilizzare tali leve.

Per il valore che hanno assunto i bisogni sociali, è importante nella definizione dell'approccio didattico la costruzione del *gruppo* in apprendimento. Il gruppo nel processo formativo può diventare una risorsa, stimolando il singolo, o un freno. È opportuno che il gruppo riconosca in sé le condizioni dello star bene insieme e che riconosca il valore delle conoscenze, delle abilità e delle consapevolezze che sta apprendendo. Una fase iniziale di socializzazione tra discenti, di reciproco riconoscimento, torna utile per rendere il gruppo più produttivo, è importante che in questa fase di socializzazione siano coinvolti anche i docenti, per favorire l'instaurarsi di un clima di complicità reciproca con un effetto di trascinarsi anche sui contenuti. L'attenzione allo star bene insieme del gruppo deve essere costante in tutti i momenti formativi, anche se non va confuso con un eccessivo permissivismo, con lo sminuire l'importanza dell'attività svolta. Un clima rilassato è utile se favorisce l'identificazione dei singoli con l'obiettivo di apprendimento, trasformandolo in obiettivo di gruppo.

L'interattività tra discenti e docenti, oltre che importante momento di apprendimento collettivo, è strumento essenziale per gestire le dinamiche di gruppo: sono più opportuni quindi quegli strumenti che favoriscono il coinvolgimento di tutti, che favoriscono l'integrazione nel gruppo. La partecipazione di ogni singolo va intesa come una risorsa del percorso formativo, va quindi ricercata e salvaguardata con la stessa attenzione che il docente riserva alle altre risorse (tempo, conoscenze, materiali didattici...).

Un'ulteriore attenzione, che deve essere presente nel docente, è rivolta alla verifica e alla restituzione al corsista di ciò che ha appreso. Il tutto con una doppia finalità: verificare l'efficacia dell'intervento formativo e rendere

consapevole il discente dei suoi progressi. Il tutto ha un'importanza rilevante in quanto nel primo caso è strumento indispensabile alla riprogettazione, nel secondo caso perché il riconoscere i propri progressi rappresenta una leva motivazionale e uno stimolo a proseguire molto forte. Per quanto detto la verifica non deve essere vissuta dal discente come semplice processo valutativo, bensì come strumento per riconoscere i propri progressi. Per questo possono essere utilizzati strumenti autovalutativi, anonimi, o percorsi di valutazione collettiva.

A questo proposito appare decisivo un forte raccordo tra il tutor d'aula e quello aziendale al fine di programmare e misurare gli effettivi progressi sul "campo".

IL LINGUAGGIO

Il pubblico dei corsi per apprendisti è, per ovvie ragioni un pubblico giovane. Si apre nel suo confronto il problema di come parlare ai giovani, problema non sempre risolto con risposte sufficienti o adatte.

Da evitare, questa è la nostra opinione, lo *scimmiottamento del linguaggio giovanilistico*, non serve: apparirebbe stonato, spesso inadeguato perché riferito a contesti che si evolvono troppo rapidamente o perché spesso circoscritto a gruppi che non comunicano tra loro.

Che fare quindi? Credo che valga come obiettivo di fondo mirare alla chiarezza, alla semplicità, all'essenzialità, tentando di utilizzare un linguaggio che mira a non escludere, quindi soprattutto comprensibile.

Un linguaggio è tanto più comprensibile quanto più deriva dal vissuto esperienziale di chi riceve il messaggio, soprattutto se usato in chiave referenziale, se le immagini, gli esempi il mondo descritto, appartiene a chi riceve il messaggio. Nella pratica meglio un linguaggio non tecnico (inteso come gergo degli specialisti della sicurezza - con particolare riferimento uso delle sigle e degli acronimi) ma fortemente contestualizzato. Quindi meglio parlare del tuo computer che dei VDT, del tuo rappresentante per la sicurezza che del RLS, del tuo casco protettivo che dei DPI.

GLI STRUMENTI

In parallelo al problema del linguaggio si pone un problema di strumenti, legato all'evolversi di modi con cui comunichiamo. La nostra società viene spesso descritta come la *società dell'immagine*; peraltro ciò che vediamo ha sempre avuto un impatto molto forte su di noi (ci è più facile memorizzare ciò che è associato ad un'immagine), verosimilmente questo vale a maggior ragione

per i giovani, cresciuti in mondo in cui gli strumenti che veicolano immagini sono più diffusi (televisione, videogiochi, cinema,.....).

Il consiglio che ne deriva è quindi quello di rafforzare ciò che comunichiamo con l'uso delle immagini. Alcuni esempi, senza pretesa di esaustività, dai più semplici ai più complessi:

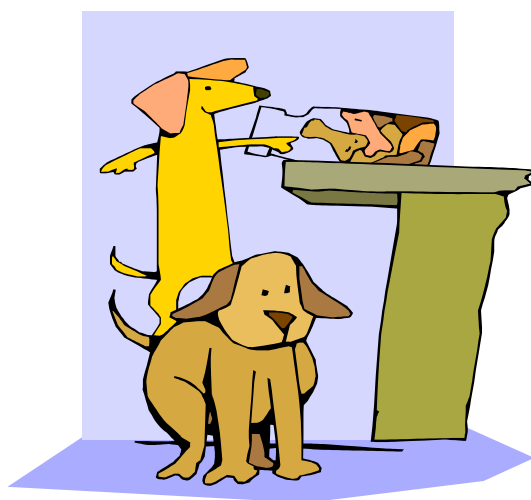
- a. I *lucidi* e la *lavagna luminosa*: hanno il vantaggio di facilitare la memorizzazione, favorendo la sintesi, soprattutto se sul lucido sono indicate le parole o i concetti chiave che si vogliono comunicare, ancor meglio se sul lucido si associano parole ed immagini. L'immagine in questo caso va usata in modo rafforzativo, deve riprendere visivamente ciò che è descritto dalle parole, magari anche con un'associazione di idee, non ha quindi, se non in subordine, una funzione estetica.
- b. *L'utilizzo di spezzoni di film*. In questo caso agisce non solo la forza delle immagini, ma si favorisce la contestualizzazione.
- c. *L'utilizzo di telecamere*. La ripresa di un gioco di ruolo (il corsista che diventa attore in una situazione di cui si possono definire contesti, obiettivi, relazioni,...) permettono al discente di riconoscere i propri comportamenti.
- d. *L'utilizzo di supporti audiovisivi* costruiti ad hoc. In questo caso la contestualizzazione agisce a partire da condizioni controllate completamente da chi progetta l'intervento.

La ricerca iconografica è spesso difficile, richiede tempi lunghi, anche semplicemente per arricchire con immagini e disegni un lucido, ma produce risultati più soddisfacenti. Oggi in più possiamo utilizzare strumenti informatici che velocizzano questa ricerca (banche di immagini, siti internet per ricerca di immagini,...), esistono testi che ci aiutano nell'individuazione di spezzoni di film³, le aule sono sempre più spesso attrezzate con videoproiettori, televisori, telecamere,...

³ Cfr. D. D'Incerti, M. Santoro, G. Varchetta, Schermi di formazione, Guerini e associati, 2000

CAPITOLO 5

“ CONCLUSIONI ED AZIONI MIGLIORATIVE ”



Il filo conduttore che accomuna molte esperienze di formazione di base degli apprendisti (alcune delle quali sono presentate nel successivo allegato degli atti del seminario) è rappresentato dalla fatica, talora il disagio, di molti operatori della formazione nel cercare di motivare tutti gli apprendisti all’ascolto ed allo scambio comunicativo sui temi della prevenzione.

Ad eccezione di alcune lodevoli ma isolate esperienze tra cui quella -citata nel seminario- di un’importante società di ascensori, la formazione di base degli apprendisti risulta spesso condizionata e tratteggiata da livelli motivazionali molto bassi.

Questa situazione è determinata da diversi fattori, che vanno da una talora limitata attenzione dell’impresa alla crescita professionale dell’apprendista, fino al rapporto conflittuale del discente con l’apprendimento anche a causa di trascorsi scolastici negativi.

Stante questo contesto non particolarmente favorevole diventa necessario per gli operatori della formazione sulla prevenzione, cercare almeno parziali soluzioni nell’ambito di competenza.

Iniziando a ragionare sulla fase di **progettazione** dell’intervento formativo, appare importante in una prima fase imbastire un canale relazionale più forte tra il Centro di formazione, l’impresa e se possibile con il territorio, in particolare con la struttura pubblica preposta alle visite di idoneità che qualche volta

sviluppano in quella sede anche un'interessante fase conoscitiva/formativa dei soggetti (vedi atti seminario).

In questa fase è comunque fondamentale sensibilizzare in modo significativo l'impresa soprattutto attraverso la figura del tutor aziendale, attraverso la marcatura dei vantaggi reciproci (impresa-apprendista) nello svolgimento del percorso di formazione.

Questo significa in buona sostanza far sì che l'impresa diventi stimolatore e verificatore degli eventuali progressi conseguiti nella formazione, nonché suggeritore di eventuali correttivi in corso d'opera.

Sempre nella fase di progettazione appare utile -come sottolineava il Dott. Minoia nell'intervento al seminario- cercare di formare gruppi il più possibile omogenei suddivisi per precise tipologie di comparto ed ove questo non fosse attuabile riteniamo importante accorpate i discenti equilibrando piccole/medie/grandi imprese al fine di non ampliare i rischi di abbandono in genere più forti nelle piccole realtà.

Questa scomposizione offre anche il pregio di raccogliere esperienze e situazioni anche molto differenti che potrebbero fungere da stimolo per il gruppo in formazione.

Una necessaria misura cautelativa, almeno fino a quando il contesto resterà quello che abbiamo fin qui descritto, è partire con un numero di allievi più alto rispetto alle pratiche di buona formazione, in relazione ai non infrequenti abbandoni. Appare ragionevole, ove possibile, una composizione di gruppi di allievi intorno alle 25 unità.

Altre non trascurabili attenzioni vanno inoltre dedicate alla raccordo (almeno un paio di riunioni) tra il Centro di Formazione (soprattutto nel tutor d'aula) e di docenti individuati per i singoli moduli didattici della prima annualità.

Tale riunione iniziale va sfruttata anche per indirizzare i docenti all'utilizzo nei moduli di tecniche il più possibile interattive attraverso l'uso di strumenti esercitativi, lavori di gruppo, problem solving e comunque sistemi che attivino la loro partecipazione in modo dinamico e motivazionale.

Va posta inoltre attenzione anche ai requisiti della struttura che deve essere "adatta" alla formazione per adulti, anche solo nella disposizione degli eventuali banchi, sedie, etc.

Per ciò che attiene la fase di **realizzazione** del corso va ribadito come sia fondamentale (spesso sottovalutato) la presenza attiva di un tutor d'aula, figura decisiva per lo sviluppo delle dinamiche formative e nel caso specifico necessario punto di interazione con il tutor aziendale.

Sugli strumenti da utilizzare, molti spunti sono stati già forniti nello specifico capitolo; giova però sottolineare come la tipologia d'utenza richieda una particolare attenzione agli elementi di possibili criticità, quali la scarsa dimestichezza con la lettura, la possibile presenza di stranieri che non sempre

comprendono bene la lingua, un tendenziale scarso gradimento delle tecniche di insegnamento tradizionale.

In aula, pertanto, il docente dopo essere stato informato dal tutor sulle dinamiche generali e particolari del gruppo deve essere pronto a recepire le eventuali criticità rispetto allo schema programmato, anche destrutturando -se necessario- in parte il modulo per arrivare agli obiettivi didattici predefiniti e condivisi con il gruppo all'inizio del modulo stesso.

Ultimo, ma non per questo meno importante è l'aspetto della **verifica** di fine corso o meglio ancora in conclusione dei vari moduli inerenti il percorso (base-trasversale-professionale).

Tale verifica dovrebbe essere oggetto di un incontro tra impresa, centro di formazione ed eventuali docenti di riferimento di un determinato modulo; è un momento di sintesi e di misurazione degli obiettivi raggiunti, necessario a programmare in modo adeguato e coerente la seconda annualità e più in generale gli eventuali percorsi futuri.

ALLEGATO

ATTI DEL SEMINARIO

***“ LA FORMAZIONE PER LA SALUTE
E LA SICUREZZA DEGLI APPRENDISTI:
ESPERIENZE E RIFLESSIONI ”***

**SVOLTOSI A MILANO, IN DATA 18 LUGLIO 2001
CON IL CONTRIBUTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO
PRESSO PALAZZO GIURECONSULTI.**

SALUTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO

Non voglio essere molto lungo, ma debbo dire che si dice di solito che la camera di commercio è la casa delle imprese, io dico che è anche casa vostra perché se formazione vuol dire far crescere la persona...omissis...se formazione vuol dire mettere in grado la persona, il lavoratore, l'apprendista di comprendere i problemi che lui incontra, di interagire meglio con l'ambiente in cui lui si trova, tutto ciò allora fa parte della cultura d'impresa, e tutto ciò è un valore dell'impresa, una risorsa dell'impresa.

La camera di commercio, quale compito istituzionale, ha quello di avere una funzione di supporto al sistema delle imprese, nella concezione filosofica del pensiero organizzativo tutto ciò vuol dire che è un concetto cibernetico, vuol dire che tutto ciò che riguarda l'impresa interessa la camera di commercio.

Questo è un concetto fondamentale da comprendere, perché io vi assicuro che nel 1974, quando sono arrivato ed ero un apprendista, non c'erano ancora iniziative di questo genere.

La camera di commercio che ha una funzione d'agente del sistema, poiché non si occupa direttamente di tutti i problemi legati all'impresa ricopre un ruolo prettamente sussidiario e complementare...omissis...

Quello che voi tratterete oggi è un argomento di profondo interesse per la camera di commercio, ed è un argomento che personalmente sento molto, poiché essendo il dirigente che si occupa dell'area studi e informazione economica sono sempre chiamato o come allievo, come relatore o come esperto a discutere di argomenti che riguardano l'impresa, il sistema dell'impresa, ma che sono i soliti argomenti: produzione, globalizzazione, localizzazione, prestiti ecc..

La risorsa umana è uno degli elementi su cui si fonda l'impresa, e dalla mia esperienza personale posso dire che i momenti di formazione ricoprono un ruolo importantissimo poiché favoriscono il miglioramento del clima e dell'ambiente di lavoro, con riflessi positivi anche sulla qualità della persona.

Vorrei concludere quindi con una frase di Confucio: sapere che sappiamo ciò che sappiamo e che non sappiamo ciò che non sappiamo, questa è vera conoscenza.

....omissis.....

DOTT. Emilio VOLTURO

Medico del lavoro - Supervisore didattico for

L'obiettivo del mio contributo è quello di ragionare sulla produzione di supporti agli operatori della formazione in questo settore, ma questo seminario vorrebbe anche mettere in moto delle riflessioni per arrivare a dei prodotti concreti, sia ponendo questioni di qualità, sia valutando se queste nostre prime iniziative possono rappresentare l'inizio di una "scalinata di 1000 gradini", nell'affrontare la quale i primi gradini devono essere piuttosto solidi perché si imbocchi la direzione giusta.

Occorrono quindi alcune riflessioni di carattere generale, la prima che vi sottopongo è la seguente: pensate all'oggetto-soggetto del ragionamento che stiamo facendo. Stiamo parlando dell'unica figura del mondo del lavoro il cui nome coincide con un bisogno formativo: apprendista, non ce ne sono altri. Questo secondo me la dice lunga sul quantitativo e sul potenziale formativo che viene richiesto per una figura che addirittura si definisce come portatrice di un bisogno formativo. Credo che bisogna cominciare a porsi, anche se so che il percorso sarà lungo, alcune domande che non riguardano le tematiche dell'igiene e sicurezza sul lavoro, ma riguardano le modalità con cui in questo momento, tutti noi che abbiamo esperienze di rapporti formativi e informativi con i giovani, si possa avere la garanzia, che per quanto sia buono il contenuto della nostra formazione, questa arrivi in qualche modo a chi sta ricevendo e a chi sta ascoltando; allora il ragionamento non può essere fatto con gli stessi strumenti della pedagogia dell'infanzia, come non può essere fatto neanche con gli strumenti dell'andragogia o dell'arte di insegnare agli adulti, siamo un po' a metà strada. Abbiamo quindi tre domande preliminari, so che ci vorrà tempo ma io sono ottimista e non parto mai da visioni eccessivamente "concertistiche". Primo: Che linguaggio usare?

Non che questo sia un problema formativo, si tratta piuttosto di un problema di comunicazione, ma stiamo parlando del canale attraverso cui successivamente i nostri contributi formativi potranno passare.

Che linguaggio usare con questi giovani? Che veicoli dare ai contenuti che noi trasmettiamo? Con che messaggio caratterizzare i contenuti che noi intendiamo trasmettere? Io suggerirei di mantenere come immanenti a tutta la discussione queste domande. Azzardo tre embrioni di risposte, che non sono risposte, ma che sono le prime provocazioni per attivare i processi di risposta.

La prima è questa: non è possibile utilizzare un linguaggio da adulti ma d'altra parte la peggiore delle cose possibili che mi capita di incontrare è un patetico "scimmiettamento" di adulti che cercano di parlare come i giovani, cercando di modificare il proprio messaggio, di pescare qua e là da internet piuttosto che dal giovanilismo spinto alcune espressioni o alcune forme lessicali. Credo che il

problema del linguaggio non sia semplificabile dando una “svecchiata” al nostro personale lessico di persone adulte o anziane.

Parola parlata e parola scritta probabilmente non sono i soli strumenti praticabili. Già 10 anni fa a San Donato Milanese tenemmo a S. Donato Milanese un seminario sulle problematiche della comunicazione legata alla prevenzione riuscendo a coinvolgere un numero consistente di insegnanti perfettamente unanimi nel dire che ormai nella scuola una pagina letta è un’impresa quasi miracolosa; utilizzare la lettura di una qualsivoglia pagina di letteratura come strumento didattico, quindi realmente percepito e seguito con attenzione, sta diventando un problema.

Per quel che riguarda il messaggio, una cosa che vale sia per gli adulti sia per i giovani, ma che per quest’ultimi è rafforzata, è che qualsiasi forma di allarmismo, di catastrofismo, non arricchisce il segnale formativo.

Dire nelle campagne d’informazione che il fumo fa venire il cancro in realtà non ha funzionato granchè –come risulta da quasi tutte le ricerche a livello internazionale-; la comunità scientifica tenderebbe a essere concorde sul fatto che la vera svolta nella diminuzione, per esempio nei paesi del nord-america, del consumo pro-capite di tabacco da sigaretta è scattato quando in realtà la sigaretta appesa al labbro non è più stato uno status-symbol ma è cominciata a diventare invece un segno di appartenenza a categorie un po’ “sfigate”.

Credo che sia molto importante caratterizzare anche il messaggio formativo con segnali di carattere positivo. In altri termini: è più efficace affermare che la prevenzione è importante non perché va contro qualche cosa di brutto che succede ma va piuttosto a favore di qualcosa di bello che potrebbe succedere. Questo ragionamento traslato alla figura di un giovane apprendista è doppiamente difficile, perché l’apprendista non ha probabilmente neanche grandi valori in quel momento dentro di sé, per esempio sullo sviluppo di carriera, sullo status sociale della sua posizione nel mondo del lavoro, quindi la ricerca di questi valori positivi potrebbe essere un discreto problemino.

Vedete bene che queste mie riflessioni non sono delle risposte ma brandelli da cui cominciare a costruire dei tentativi di risposta.

Questa è invece una proposta concreta, non praticabile immediatamente ma che mi sento di sostenere a spada tratta, e che non mi risulta sia stata ancora tentata. L’idea è di lavoriamo *con* gli apprendisti per disegnare percorsi formativi adeguati; non chiedetemi come, non ne ho la minima idea, però è pur vero che se è valido ciò che dicevo prima, cioè che noi non possiamo scimmiettare o parafrasare linguaggi, messaggi e status sociali, allora credo che coinvolgere essi stessi in un processo di costruzione, sicuramente laborioso, sia un’opzione da non trascurare. Dove trovare apprendisti disponibili, come coinvolgerli ecc. è un tema che svilupperemo in un altro momento.

Ho cercato di trovare una metafora che sintetizzasse in modo lampante la problematica specifica di cui stiamo parlando all'interno di una problematica formativa generale; quella che mi è venuta in mente è questa: il passaggio della luce attraverso un prisma può correttamente rappresentare l'intero percorso formativo di un lavoratore: il raggio monocromatico bianco in ingresso è la formazione scolastica, cioè i primi contributi che la persona riceve, indipendentemente dal fatto che poi diventi un lavoratore, per il fatto di andare a scuola; a un certo punto questo raggio monocromatico impatta con il prisma nel primo momento formativo sul lavoro -che è proprio quello dell'apprendista- e questo raggio si scompone nelle direzioni e nei colori di tutti i futuri lavori che il giovane farà; è in qualche modo un *imprinting*, e in quanto tale è particolarmente importante.

Questa metafora può essere letta in tanti modi diversi: il primo, che purtroppo non avviene, è che la scuola fornisca un solido contributo formativo su igiene e sicurezza sul lavoro o meglio sulla cultura della prevenzione; in questo caso il raggio bianco monocromatico sarebbe particolarmente valido, coerente ed intenso; basterebbe quindi un prisma che facesse bene il suo mestiere e l'arcobaleno si produrrebbe automaticamente: ogni raggio, ogni gamma spettrale di quell'arcobaleno dovrebbe essere un ulteriore approccio formativo che caratterizza un ulteriore percorso lavorativo cui il giovane è avviato nella sua vita lavorativa.

Attualmente purtroppo non è così, e ciò ci serve per evidenziare due cose: la prima è che il famoso raggio monocromatico bianco è pressoché assente, e allora il prisma dovrebbe essere di una potenza impressionante per amplificare quel debolissimo raggio di luce che proviene dal mondo della scuola.

D'altra parte anche l'arcobaleno è piuttosto debole, perché di percorsi formativi successivi -coerenti con i percorsi lavorativi successivi del giovane- ce ne sono ma sicuramente non sono sufficienti. Ciò ci porta a concludere che quell'imprinting è ancora più importante perché deve capitalizzare quel poco di luce bianca che gli arriva e potenziare quel poco di luce arcobaleno che riesce a proiettare sul futuro.

Tutto ciò comincia ad aver anche una qualche connotazione operativa, è abbastanza chiaro che in una logica di potenziamento del poco che c'è ma anche in una logica di coerenza formativa, si è portati a pensare non solo alle politiche formative generali, ma anche alla questione delle 160 ore formative obbligatorie per gli apprendisti.

Possiamo partire da questo, ma anche da visioni formative, da pacchetti, da percorsi formativi più ampi, credo che questo sia una prima indicazione se non altro di economia delle risorse e di corretta impostazione formativa.

Non è praticabile, specie in fase di imprinting, una politica formativa che dica, "prima c'è qualcuno che ti insegna a lavorare, e poi, in una piccola parte di questo percorso, qualcuno che ti insegna a lavorare in sicurezza"; questo

creerebbe (anzi, crea) già una situazione di grave contrasto tra diversi segnale formativo. E questo purtroppo è proprio quello che sta avvenendo. Il giovane infatti quando entra in azienda incontra sovente l'anziano che gli insegna il mestiere, e mentre lo fa gli insegna anche addirittura delle cose controproducenti, o nella migliore delle ipotesi non gli insegna nulla dal punto di vista dell'igiene e della sicurezza.

C'è infatti una cultura del coraggio, della spregiudicatezza che in alcuni settori fa parte del patrimonio professionale degli anziani, in una logica di disprezzo e sottovalutazione per le misure di sicurezza ("a me che sono bravo non può succedere niente...").

Se c'è un percorso "naturale" che dà questi segnali, e all'interno di questo percorso una nicchia di ore, persone, di contributi che dicono: "però c'è anche la sicurezza", penso che l'obiettivo formativo generale sia mancato in partenza.

Piano piano, partendo da quello che c'è, bisogna vederew se è possibile un processo che quantomeno attenui questa antinomia, che trovo particolarmente problematica e pericolosa.

Ma tornando solo un attimo al prisma, un altro elemento forte è che attualmente il ventaglio policromo di luce che ne esce è oggi infinitamente più ampio rispetto al passato anche recente. 20 anni fa l'apprendista fruitore della formazione utilizzava gli stessi elementi formativi fino al giorno della pensione, perché faceva lo stesso lavoro nella stessa azienda per tutta la vita; oggi questa situazione è "archiviata". Non soltanto non avrà diversi lavori nella stessa azienda, ma probabilmente non rimarrà nello stesso settore produttivo e non rimarrà addirittura neanche nello stesso grande comparto.

Questo ci porta ad una riflessione: la formazione prescrittiva, il fatto che le poche ore di cui disponiamo ci debbano servire per quel tipo di lavoro specifico, è solo una delle condizioni; dobbiamo anche ricordarci che quel tipo di lavoro specifico per quel dato lavoratore ha una vita di un anno, di sei mesi, di 18 mesi, perché dopo il mondo del lavoro lo chiamerà altrove.

In questo trovo collegamenti interessanti con un altro enorme problema: quello della cosiddetta "flessibilità del lavoro" ... ma di questo parleremo in un'altra occasione.

Possiamo quindi tracciare a scopo didattico alcuni obiettivi: a breve presidiare quella fase ad alto rischio costituita dall'impatto con il primo lavoro, quale che sia.

Avendo a che fare con apprendisti, ricordiamoci che, in quanto giovani, sono pervasi da un certo senso di onnipotenza. Non soltanto non pensano alla morte, non hanno neanche l'idea che prima o poi toccherà anche a loro, ma pensano che è ben difficile che gli possa succedere qualcosa, poiché si ritengono in grado di cavarsela in ogni situazione. Anche questi elementi vanno tenuti in conto nel presidiare questa fase.

Un obiettivo a medio periodo è mettere il destinatario della formazione in grado di riconoscere i rischi quando li incontra. A questo scopo bisogna fornire all'apprendista gli *strumenti* per farlo, e per adottare di conseguenza comportamenti individuali e *sociali* adatti per arginare o per sconfigger quei determinati rischi.

Tratteggiamo un terzo obiettivo, questa volta sul lungo periodo: cerchiamo di fornire gli strumenti per navigare nel mondo della cosiddetta flessibilità.

Alcune intuizioni come la formazione al ruolo, la formazione centrata non sulla singola norma o sulla singola macchina ma sulla capacità del nuovo lavoratore di muoversi in una rete e in un sistema di relazioni prima ancora che in una rete di norme, di regole e di leggi sono criteri che possono ispirare questo terzo obiettivo.

Vi è infine un quarto obiettivo - trasversale a tutti gli altri-, sarebbe interessante che l'imprinting formativo consentisse alle persone di mettere a miglior frutto anche gli elementi formativi successivi. In tal senso alcuni elementi di base, di lessico, di percezione della realtà, di assestamento dovrebbero secondo me almeno in parte essere introdotti già nel delicatissimo momento dell'ingresso nel mondo del lavoro, per esser poi seguiti "vita natural durante".

“LA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI NELLA PROVINCIA DI MILANO”

DR. CLAUDIO MINOIA- RESPONSABILE FORMAZIONE PROFESSIONALE PROVINCIA DI MILANO

E' utile presentare il quadro della situazione della formazione apprendisti nella Regione Lombardia ed in particolare nella provincia di Milano, per trovare con le agenzie formative stimoli e identificare percorsi di lavoro comune.

Innanzitutto è molto utile ed importante l'idea di produrre del materiale per i formatori, per i corsi, per gli utenti, per le imprese.

Questo materiale è in via di definizione nei progetti nazionali e in quelli sperimentali ma non esiste una biblioteca sia virtuale sia materiale di quanto è stato prodotto. Molto è stato prodotto e fa parte di quella letteratura grigia, come definizione di *reference*, che non sempre ha un'adeguata diffusione.

Quella di oggi è una giornata di approfondimento che riguarda la formazione continua o una parte di obbligo formativo e d'ingresso, entrambe queste categorie sono proprie della formazione per gli apprendisti ed è bene che io li possa inquadrare all'interno delle tipologie formative da noi trattate.

Sapete che la formazione professionale è un compito istituzionale delle Regioni, e in Lombardia da qualche tempo le leggi prevedevano una delega alle province per quanto riguarda la gestione e la realizzazione dei corsi di formazione professionale ma solo molto recentemente queste leggi sono state applicate per la precisione da circa un anno e mezzo.

Per molti anni la Provincia ha fatto delle proposte formative alla regione, ma poi era la regione che gestiva completamente risorse, attività e le relazioni con le agenzie formative. Dallo scorso anno invece questa parte è passata in maniera quasi completa alle province, e il prossimo passo di quest'anno completerà questa delega..

Le province quindi si occupano, non da moltissimo, ma con molta intensità, anche per quanto riguarda il budget stanziato, con un budget per Milano, di 86 miliardi, con 2200 corsi circa che corrispondono a 700.000 ore di formazione per un numero che oscilla tra i 36.000 e 40.000 utenti annui, quindi è un blocco all'interno del quale c'è una parte consistente, finanziariamente in aggiunta a quello che vi ho detto, di formazione per gli apprendisti.

La formazione esterna per gli apprendisti, e non la formazione degli apprendisti, che è una parte interna dell'azienda, l'abbiamo conosciuta dal 1999; in precedenza erano pochissimi i corsi per apprendisti o in generale i corsi per la formazione del contratto di formazione lavoro.

La normativa dal 1998 in avanti, in particolare il pacchetto Treu del 1997 e l'applicazione operativa dal 19 luglio del 1999 di questa normativa, ha fatto ricadere sulle Regioni e poi sulle province l'obbligo, la necessità di fare

formazione esterna, per apprendisti per almeno 120 ore annui, per alcuni contratti 160 ore annue, e con alcune differenziazioni disciplinate da un'articolatissima e altrettanto complicata differenziazione per contratti settoriali.

In media i diplomati possono fare 80 ore, per quanto riguarda la formazione esterna per apprendisti.

Queste differenziazioni, di cui daremo poi a livello formale un quadro sinottico, complicano molto l'organizzazione dei corsi esterni per apprendisti.

Quanti sono gli apprendisti ad oggi? Qual è lo stock? Sono 33.400 gli apprendisti che abbiamo "toccato" in qualche modo, o che si sono dichiarati in quanto tali; più di 5000/6000 imprese che si sono in qualche modo iscritte alla banca dati degli apprendisti della provincia di Milano, compongono quindi un quadro di più di 120.000 apprendisti in regione .

Quanti di questi apprendisti sono ancora attivi, dato che lo stock nasce tra il dicembre 1999 e il gennaio 2000?

Più di 22000, ciò vuol dire che abbiamo una tenuta in questo momento di 22.000 apprendisti in contratto e vigenti, che vanno avanti a colpi di 4.000 ogni trimestre. **Questo significa che c'è una "mortalità" piuttosto alta così come c'è un abbandono piuttosto alto dei corsi di formazione esterna.** Perché per avere un corso di 20 apprendisti, a frequenza obbligatoria, noi spediamo circa 40/50 comunicazioni alle imprese, significa che c'è una "mortalità" del 50% nell'obbligo di formazione esterna. Questo è un segnale preoccupante per le imprese, per gli apprendisti, per il mondo delle parti sociali in generale. C'è una scarsa consapevolezza ancora di questa formazione esterna, io temo ci sia una scarsa consapevolezza del percorso formativo dell'apprendista in senso più ampio, nel suo complesso.

Veniamo ora ai dati, perché i dati vi danno il segno di un intervento nel settore dell'apprendistato che è un intervento nuovo, interessante, importante, con luci e ombre.

Quanto durano quindi questi apprendisti? Non più di 15/16 mesi, poiché lo stesso contratto di apprendistato ha vita breve, i corsi per apprendisti nel secondo e terzo anno si contano sulle dita di una mano, ne abbiamo fatto uno fino ad adesso, in tutta la provincia. Certo ci possono essere settori che hanno una durata, maggiore, perché tradizionalmente è così, una consapevolezza maggiore nel percorso, penso all'edilizia, penso all'artigianato però mediamente il numero dei mesi oscilla tra i 15 e i 17.

Quali sono i settori più interessati dall'apprendistato? Primo fra tutti in provincia di Milano è il commercio, il 34% sono in qualche modo giovani apprendisti che stanno nel settore del commercio, del turismo, dei servizi, poi l'artigianato, la meccanica e di seguito tutto il resto.

Cosa si è fatto fino ad adesso? Sono stati programmati in provincia di Milano 360 corsi per formazione esterna per apprendisti, il totale dei ragazzi degli utenti che stanno ricevendo una formazione non supera quindi i 5600, e sono molto lontani dai 22.000, è pur vero che i 22.000 che sono il dato compreso tra il dicembre/gennaio 2000 e il maggio 2001 sono ancora attivi e quindi potrebbero ancora ricevere la formazione, devo dire però che questi 5600 sono _ dei potenziali obbligati alla formazione...omissis..

Si è fatta quindi una parte relativa ad un potenziale 50%, perché se mettiamo insieme il dato della “mortalità” del 50% della lettera alle imprese, (per fare una classe di 20 ho bisogno di 40, mi metto quindi in contatto con 40 apprendisti), e i risultati, possiamo tranquillamente affermare che ci siamo messi in contatto con 10.000 potenziali utenti per formarne 5.600. Ci siamo messi in contatto quindi con circa il 50% dei 22.000.

Quindi vuol dire che le risorse stanziare consentono di effettuare l’esplicazione, la realizzazione di una legge, di un obbligo per il 50% delle possibilità. Perché? Perché questa regione ha fatto delle scelte, che sono diverse da quelle fatte da altre regioni, che sono quelle di non investire salvo una parte piccola che vedremo, altre risorse del fondo sociale europeo, sulla formazione esterna per apprendisti.

Il pacchetto risorse che mettiamo in campo è il pacchetto risorse nazionale previsto dal Ministero per la formazione esterna per apprendisti, ovvero 31 miliardi lo scorso anno, 32 miliardi quest’anno per la regione Lombardia.

Di queste risorse gran parte vengono alla Provincia di Milano, 6 miliardi e 400 milioni la prima tornata, 8 miliardi e 300 milioni quella che cominceremo con il settembre 2001 e che durerà fino all’estate del 2002.

Quindi questa è già una prima spiegazione, abbiamo risorse per il 50% dei potenziali utenti, questo complica la vita delle imprese che vogliono fare formazione, degli apprendisti che vogliono la formazione e anche degli ispettori che chiedono di verificare l’obbligo di formazione.

Chi sono questi apprendisti? Gli under 18 dei 22.000 sono 790, cioè poco più del 3% tant’è vero che le più che sufficienti risorse messe in campo dallo Stato per l’obbligo formativo, che prevedono 40 corsi aggiuntivi a quelli degli adulti, coprono il 100% delle possibilità: 40 corsi programmabili da settembre in avanti per questi 790 utenti under 18, quindi l’apprendistato rispetto ai dati del ’92 non riguarda praticamente più gli under 18 almeno nella nostra provincia.

Poiché, infatti, questa è la provincia a più alta scolarità, rispetto a Bergamo e Brescia, dove quindi gli apprendisti cominciano questo tipo di percorso dopo i 18 anni e anche per un’altra motivazione di legge e di convenienza: da quest’anno chi ha meno di 18 anni, in obbligo formativo quindi, deve fare non 120 ore di formazione obbligatoria ma 240. E chi è quell’impresa che assume un under 18 potendo prendere un over 18 facendogli fare 120 anziché 240 ??

E' sicuramente il doppio non solo delle ore ma anche dell'investimento nella formazione esterna per l'impresa ma il giudizio medio che il piccolo imprenditore, cioè la maggioranza delle nostre imprese, dà a questa formazione è una formazione che toglie dall'impresa il ragazzo. Questo è un ostacolo non superabile non con le parole ma che presuppone un ragionamento strategico per chi ha voluto, giustamente, investire sull'obbligo formativo degli under 18 riconoscendo all'apprendistato un percorso di forte valenza educativa e formativa; e quindi raddoppiando, come si fa nei paesi civili il percorso formativo esterno all'impresa.

Non soltanto l'esempio tedesco, le solite immagini della doppia gamba dell'apprendistato in Germania ma più semplicemente le Province di Trento e Bolzano hanno un percorso per l'apprendistato di 800 ore in cui la qualifica formativa si identifica finalmente con la qualifica del posto di lavoro, voi sapete che queste due cose sono cose diverse: la qualifica ottenuta su percorsi lavorativi è una cosa, spesso chi ha qualifica della formazione professionale, il 10% dei nostri giovani, ottenuta grazie anche a percorsi delle strutture professionali di Stato, nasconde questa qualifica e il 50% dei nostri apprendisti risulta, infatti, privo di altra qualifica che non sia l'obbligo, mentre l'altro 50% circa risulta diplomato.

Soltanto pochi apprendisti quindi hanno meno di 18 anni, la maggioranza sta tra i 20 e i 24 anni, e una grande parte di questi è diplomata e quindi si può avvalere, e questo vale sia per l'impresa che per i lavoratori, dello sconto che i singoli contratti, che la singola contrattazione consente nella formazione esterna. Già non sono tante le 120 ore, poi gli facciamo lo sconto di 80, e poi nell'artigianato gli facciamo lo sconto di 42 ore, cioè gli artigiani diplomati se svolgono un lavoro coerente fanno 42 ore obbligatorie; ed è evidente che con 42 ore non si fa nessuna formazione esterna per apprendisti.

Come sono andati i 360 corsi fatti fino ad adesso? Innanzitutto come sono stati sostenuti? Più di 240 sono stati finanziati direttamente dallo Stato attraverso i corsi dell'anno formativo 2000/2001, piano straordinario degli apprendisti, più una trentina di corsi che la Provincia di Milano ha realizzato grazie alle risorse di alcuni progetti nazionali, penso al progetto nazionale "Verso il 2000", e una parte dei corsi dei corsi dei tessili.

Precedentemente sapete che i progetti nazionali che hanno sperimentato la formazione per apprendisti sono sei, sono quelli sei servizi e del turismo verso il duemila, quelli dell'edilizia gestiti dagli enti bilaterali dell'edilizia, sono quelli della meccanica gestiti dalle commissioni territoriali per il settore meccanico, sono quelli dell'"Arca di Noè" per la piccola e media impresa, quelli dell'artigianato e quelli dei tessili. Tutti questi nel passato e prima delle province hanno già sperimentato, quindi il numero dei corsi va incrementato con quelli

realizzati in parte in provincia di Milano, devo dire in minima parte in provincia di Milano, e penso soprattutto all'artigianato, presso tutte le altre province.

Noi abbiamo quindi una visione che parte da quello che è stato finora il nostro ruolo in particolare quello che è stato realizzato tra la fine del 1999 ad oggi.

Parte di questi corsi, circa 120, sono invece stati finanziati dalla Regione Lombardia attraverso due anni formativi quello 99/2000 e quello 2000/2001.

L'anno scorso, quello 2000/2001 è stato l'anno di sperimentazione a pieno regime dei corsi esterni per apprendisti che sono la punta dell'iceberg della

formazione dell'apprendistato. Noi qui abbiamo giocato un ruolo di

programmazione territoriale, di gestione delle risorse, di affidamento dei corsi, di controllo degli stessi e di valorizzazione dei processi sperimentali.

Partiamo dalla gestione delle risorse nella quale abbiamo affidato alle agenzie formative, prevalentemente indicate dalla regione Lombardia attraverso un accreditamento provvisorio realizzando un piano provinciale di formazione esterna per apprendisti, c'è un piano regionale di indirizzo da Dicembre 99 e un piano provinciale attuativo del febbraio/marzo 2000, ci sarà un prossimo piano della formazione professionale del settembre/ottobre 2001.

In questo piano di indirizzo regionale, e quindi nei piani attuativi poi delle singole province, abbiamo identificato così come ci diceva la regione prevalentemente dei centri di formazione professionale, quelli convenzionati con la regione, le agenzie formative. Abbiamo fatto anche un piccolo spazio a circa 17/18 scuole secondarie, la regione ce lo consentiva, e a un piccolo numero di privati che ci ha aiutato a coprire qualche buco territoriale.

Direi che l'esperienza più interessante fatta in quest'anno, anche se fare una graduatoria mi sembra sbagliato, è sicuramente quella fatta dall'associazione temporanea di scopo della meccanica, che ha gestito un certo numero di corsi, credo 12, nel settore del meccanico utilizzando una produzione a catalogo. Qui si vuol fare un ragionamento che riguarda i contenuti formativi, occorre partire da questa consapevolezza: la lezione frontale, la non modularità non aiuta ovviamente l'apprendimento, stiamo in quella fascia di età, come diceva prima Volturo, tra il giovane e la formazione continua, tra la new entry e il lavoratore che ha abbandonato soprattutto in giovane età la scuola, quindi la difficoltà di una lezione tradizionale in classe è piuttosto evidente, devo dire che la formazione professionale che è esperta nella relazione della formazione verso il mondo del lavoro in ingresso o nella formazione continua, ha meno problemi della scuola. Tant'è vero che noi abbiamo trovato più problemi nei corsi affidati alle scuole che nei molti corsi affidati ai centri di formazione professionale, perché il ragazzo se soprattutto molto giovane, che si vede ributtato obbligatoriamente a frequentare un corso di formazione esterna per apprendisti in un istituto professionale sente di tornare su quel banco dal quale è stato cacciato o dal quale se n'è andato qualche anno prima. Questo è un problema di

qualità dei formatori, dell'ambiente formativo complessivamente, abbiamo fatto un lavoro con le scuole perché capissero di cambiare registro da questo punto di vista e capissero che la qualità della relazione non è quella di un allievo obbligato a stare lì, ma di un lavoratore che deve acquisire una risorsa importante ed ha una chance talvolta unica di formazione esterna dalla propria micro-impresa.

Progetti sperimentali dicevamo, ATS (Associazione Temporanea di Scopo) meccanica con un catalogo di 43/46 moduli on-line nel quale le imprese si iscrivono ai singoli moduli, dovendo fare un pacchetto di 160 ore; alcuni di questi moduli sono obbligatori altri facoltativi, e questo consente di creare classi omogenee o di rispondere ad esigenze omogenee delle singole imprese. Appare evidente che la formazione professionale esterna per apprendisti va settorializzata il più possibile e specializzata per figura professionale e dove ci sono grandi numeri come in provincia di Milano, problemi non ne abbiamo avuti, anche perché potevamo scegliere, nei 22.000 i 10.000 e i 5.000 poi sono stati aggregati per figure. Certo si è potuto fare la classe dei saldatori a filo ma non si è potuto fare la classe dei sarti perché i sarti nell'elenco erano pochissimi; si è potuto concentrare estetisti e parrucchieri o la parte più specializzata in elettricità ed elettrotecnica a bassa tensione ed altri piccoli interventi settoriali. Sicuramente avere un catalogo significa consentire maggiore facilità all'impresa e al singolo lavoratore di avere una propria riconoscibilità ed avere una propria identità nel percorso formativo.

Progetti sperimentali con cui abbiamo avuto contatti sono quelli del Turismo perché ci interessava non solo utilizzare le risorse nazionali per i nostri apprendisti, dato che non avevamo abbastanza per noi, quindi dovevamo catturare da altri ma perché la parte del turismo è uno dei pochi progetti nazionali che ha sviluppato la formazione a distanza in un pacchetto interessante che comprendeva un cd-rom dando spazio anche ad un percorso di autoformazione sempre esterno dall'impresa e questo è un percorso che per chi fa progettazione formativa sicuramente deve essere considerato adeguatamente.

Abbiamo poi finanziato una serie di progetti di sistema con gli enti bilaterali, abbiamo scelto la bilateralità come elemento di valorizzazione e collaborazione con la provincia, l'abbiamo fatto con la bilateralità del commercio e del turismo, con Milano lavora, con la commissione provinciale per la meccanica, con l'ESEM, con ECIPA, in ogni caso sia per la valorizzazione delle guide per i tutor sia per il monitoraggio per le cose che si stavano facendo nei singoli settori, le bilateralità hanno concluso e stanno concludendo ricerche che ci saranno sicuramente utili.

Manca però ancora un approfondimento di sistema, cioè la formazione per apprendisti non è ancora un sistema. Innanzitutto noi lo viviamo come un sistema delle 120 o delle 160 ore annuali, e questo è uno spicchio molto piccolo

della formazione per l'apprendista, l'apprendista ha innanzitutto una formazione in azienda, far comprendere culturalmente questa cosa agli apprendisti e ai tutor, piuttosto che alle imprese è un compito spesso arduo.

Le 120 ore quando va bene, quando l'impresa è consapevole, non solo dell'obbligo di legge ma del valore formativo, vengono fatte, ma la formazione è finita lì; utilizzare questa è una risorsa fondamentale, agganciarsi a questa per entrare nell'impresa per avere un colloquio con il tutor è altrettanto strategico, però se l'apprendistato non diventa una formazione in alternanza com'è concettualmente, quindi prevalentemente in impresa, se quindi è un trucchetto per spendere meno, con le 120 ore non faremo miracoli, certo possiamo fare un ottimo lavoro di prevenzione, così come possiamo parlare di cultura del lavoro, così come i percorsi integrati e l'orientamento che sta facendo la provincia di Milano nell'obbligo scolastico, nei quindicenni ha avuto un grande successo per cui 6.000 ragazzi hanno avuto percorsi integrati tra formazione professionale e scuola, durante il curriculum scolastico e a tutta la classe, non soltanto quindi per coloro che "non hanno voglia", ma per dare opportunità di capire cos'è il mondo del lavoro, azione che è sicuramente interessante per presentare la formazione professionale che potrebbe essere una buona opportunità per il proseguimento del percorso scolastico, non necessariamente nella scuola.

La competizione tra un piccolo nucleo di agenzie formative e scuola avviene sicuramente tra impari e nonostante le agenzie formative investano ingenti risorse nella formazione professionale rispetto al resto del paese, nessuno investe come la regione Lombardia in termini di numero di corsi, di azioni formative, di allievi, però nessuna competizione è possibile non solo con l'istruzione professionale di stato ma in generale con il percorso in obbligo formativo che è scelto dal 95% dei ragazzi, dopo l'obbligo scolastico è naturale rimanere a scuola.

Noi lavoriamo sul 30% dei drop out, ovvero di quelli che dopo il primo anno o ripetono o comunque sono in una difficoltà di successo formativo.

Quindi manca ancora un approfondimento di sistema e manca un'adeguata modellizzazione del percorso formativo, sia nell'ambiente prevenzione e sicurezza ma in generale sulle figure professionali.

E' scarsa la produzione di materiale, quindi tutto ciò che viene prodotto oggi è interessante: sono interessanti le guide dei tutor fatte dal progetto artigianato tessile piccola e media impresa, la guida del tutor fatta dalla commissione della meccanica, quella sviluppata dal progetto "verso il 2000", e il materiale prodotto in collaborazione con l'ESEM.

Questi sono i primi prodotti, vorremmo continuare a fare formazione a catalogo. Per quanto riguarda lo sviluppo futuro, quest'anno abbiamo qualche fondo in più, da 31 mld passiamo a 32 mld, alla provincia di Milano passa 6,4 mld a 8,3

mld, programmiamo 292 corsi in un anno anziché 211, più 40 corsi per l'obbligo formativo, investiamo 40 mld sull'obbligo formativo, come formazione professionale nel suo complesso di cui una parte, 2 mld per l'obbligo formativo in apprendistato. Quindi i corsi totali prevedibili ad oggi sono 332, ed ancora non coprono il 100% dei potenziali utenti.

In merito al ruolo della pianificazione territoriale, come dice una delibera della regione Lombardia, per fare formazione per apprendisti non si può andare oltre a un certo numero di km, l'apprendista ci può raggiungere con vari mezzi se siamo in una zona urbanizzata, altrimenti non viene, quindi è inutile prevedere su una disseminazione di piccole e medie imprese una collocazione che non sia vicina alle imprese.

Per quanto riguarda invece il ruolo della commissione provinciale per le politiche del lavoro, e delle parti sociali, abbiamo portato in commissione provinciale il piano della formazione dell'anno scorso, e ora che dovremo presentare quello per l'anno prossimo pensiamo di avvalerci ancora delle agenzie formative dello scorso anno, ci siamo trovati molto bene, non abbiamo avuto "fughe" particolari, la tenuta dei corsi è del 94%, dal punto di vista della tenuta il 6% di abbandoni è un dato molto positivo, c'è stata una "mortalità" molto alta all'inizio, ma poi chi ha cominciato il corso lo ha finito.

Va bene anche continuare con l'esperienza della scuola, perché la scuola deve crescere, la scuola ha ottimi laboratori, la scuola secondaria della provincia di Milano ha una dotazione di laboratori nella meccanica, nella parte chimica, nella parte elettromeccanica di grosso rilievo. La presenza delle nostre scuole superiori nell'istruzione e formazione tecnico superiore, sapete è il pezzo che a livello nazionale e statale si fa nella formazione post diploma e in discontinuità con l'università, vede alcuni nostri istituti tecnici tra i maggiori protagonisti a livello italiano. Quindi ritengo che questo tipo di percorso si debba avvalere anche degli istituti secondari di stato e non, ma soprattutto si avvalga della formazione professionale; una percentuale tra l'80/85% dei nostri corsi è fatta dai centri di formazione professionale.

Concludo con una carrellata di problematiche aperte; certamente quella della modularità e del catalogo è elemento centrale oggi per chi fa progettazione formativa. Vi è quindi la necessità di elaborare moduli facilmente esportabili, facilmente certificabili, meglio se questi moduli sono collocabili nei singoli percorsi formativi trasversali nei diversi contatti, nei diversi settori.

Abbiamo costruito un catalogo per la parte meccanica, pensiamo di cominciare quest'anno a fare un ragionamento sui servizi e quindi sul commercio.

Se è possibile introdurre nella parte di progettazione formativa dei pezzi di formazione a distanza, poiché la parte di autoformazione ed il test di autovalutazione ha un forte rilievo nella formazione degli adulti e infatti per la provincia di Milano stiamo parlando di ragazzi over 18, quindi stiamo parlando

potenzialmente di un maschio diplomato oltre i 20 anni che è poi il nostro apprendista tipo.

In merito alle unità formative capitalizzabili si rende necessario un percorso di “spacchettamento” dei percorsi formativi che consenta l’aggregazione dei debiti e crediti. Se ne parla da diversi anni, l’ISFOL ne ha un repertorio.

Quante sono le qualifiche descritte per unità formative capitalizzabili organizzate dalla regione Lombardia? Zero.

Nonostante le risorse del fondo sociale europeo, non sono state ancora messe a sistema la progettazione finanziata di 1077 corsi, non c’è stata ancora una ricaduta di queste descrizioni, di queste progettazioni.

La provincia di Milano, nel suo piccolo, ha organizzato 13 corsi grazie alla collaborazione dei centri di formazione professionale, qualche altra provincia ha fatto cose analoghe, qualche CFP custodisce gelosamente una descrizione per unità formative capitalizzabili senza le quali i debiti e i crediti nei percorsi formativi non si possono fare, senza le quali avere il modulino della sicurezza fatto significa dover ricominciare da capo, non poterlo spendere se non con l’esamino privato. I debiti e i crediti nel nostro sistema formativo, si fanno più o meno come quello dell’istruzione: con una commissione per la verifica delle conoscenze. In realtà non c’è un test oggettivo predeterminato d’ingresso e soprattutto non c’è un test d’acquisizione di un elenco di competenze a fine corso, descritte e certificate. Su questo la nostra certificazione quest’anno riuscirà a fare per alcuni percorsi qualche certificazione aggiuntiva al certificato di frequenza delle 120 ore, ma potrà elencare e descrivere le unità formative per alcuni settori, in particolare quelli dove siamo riusciti, per la formazione esterna per apprendisti ad avere unità formative capitalizzabili.

Il problema di fondo, e qui lo pongo proprio come ragionamento, è quello dello sconto, mi rivolgo a gente che lavora nel mercato del lavoro, le 42 ore sono una contrattazione tra le parti? E pertanto è una cosa buona? Può darsi che sia una cosa buona per la contrattazione, sono altre le logiche formative. 42 ore per un diplomato nel settore dell’artigianato, presuppongono che l’apprendista abbia un ruolo di basso livello, perché altrimenti non si capisce perché gli si faccia lo sconto. L’apprendista spesso non ha solo mansioni di basso livello, poiché la figura dell’apprendista oggi è una figura di medio livello nell’impresa.

Quindi questo è un approccio sbagliato, poiché non recepisce quello che è qual è l’uso dell’apprendistato da parte delle imprese: è un uso formativo, è un uso di sconto e di abbattimento del costo del lavoro di flessibilità, ma è anche un uso interessante di ingresso dei giovani. Se questi approcci non vengono cambiati l’apprendistato tornerà a essere il lumicino che era dagli anni ’50 ad oggi, non in tutti i settori ma in molti.

In questo ambito le parti sociali ricoprono un ruolo molto importante, noi porteremo le parti sociali a ragionare su questo aspetto ed a identificare insieme

con la provincia quali sono i percorsi di coerenza, e come si fanno veramente gli sconti per non regalare nulla a nessuno.

Per quanta riguarda l'obbligo formativo, fino a quando la legge obbliga le 240 ore per gli under 18 nessuno assumerà apprendisti di quell'età. E' facile da comprendere, è una regola di mercato. So che non era l'intento del legislatore, ma il risultato è questo. Allora sono un grande sostenitore dei percorsi formativi, dopodiché ragioniamo su che cosa significa crediti e debiti prima dell'assunzione, mi rendo conto che questo è un argomento delicato ma se un ragazzo che non fa la scelta di andare avanti in una scuola per ottenere un certificato sull'obbligo formativo e volesse fare un percorso di formazione professionale o di esercizio all'apprendistato, noi saremo in grado di promuovere futuri apprendisti anche di formarli, ma avrebbero un valore aggiunto se questi arrivassero con una formazione certificata che possa, questa sì, fare uno sconto sulle 240 ore se il percorso formativo è coerente. Sarebbe lesivo del diritto dovere della formazione? Se è certificato, no. Sarebbe una *diminuzio* del potere contrattuale? Forse, ed è un problema delle parti sociali, che porta anche alla necessità di un ritocco legislativo in tal senso.

L'apprendistato è un pezzo importante della formazione continua però per farla ci vogliono investimenti che non siano soltanto la fotocopia di quello fatto con finanziamento statale. Occorre che la formazione continua in Lombardia si sviluppi in maniera del tutto diversa.

Per quanto riguarda il ruolo del tutor, è un ruolo culturale le otto ore servono soltanto per due brevi incontri di quattro ore l'uno, certo però è un contatto con rappresentati e titolari d'impresa, è una platea interessante, noi della formazione non li abbiamo mai contattati fino ad adesso, e doverlo fare obbligatoriamente ci aprirà una platea di tutto interesse.

Per quanto riguarda coerenza formativa e coerenza lavorativa, mi basta una battuta; la coerenza formativa in occupazione a 12 mesi è identificata tra il 40 e il 50% come indice per le agenzie formative che vogliono accreditarsi il futuro da parte della regione Lombardia. Una regione che sta cercando di identificare dei parametri severi del mantenimento dell'accreditamento futuro con qualche ombra invece nell'ingresso dell'accreditamento, ha identificato nella coerenza lavorativa dopo il percorso formativo, una percentuale tra il 40 e il 50 %, vuol dire che è un limite fisiologico, vuol dire che il sistema si comporta all'incirca così, e sono i dati corrispondenti ai nostri corsi. C'è una coerenza ai 12 mesi che non supera mai il 60% nel settore.

LE ESPERIENZE DI SETTORE

VITO CARCHIA - ENTE BILATERALE ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI MILANESE

Nel mio intervento cercherò di portare l'attenzione su quella che è stata l'esperienza del progetto "Verso il 2000" (realizzato nel settore della ristorazione e dei pubblici esercizi) non tanto sugli aspetti quantitativi che sono pur sempre importanti e significativi per la Provincia di Milano, ma soprattutto cercando di individuare un paio di proposte rispetto a quelle che sono le prospettive per la formazione agli apprendisti, perché gli interventi di questa mattina mi hanno molto stimolato in merito, soprattutto la parte che ha enunciato Volturo rispetto alla necessità ormai non derogabile di avere sulla formazione degli apprendisti dei formatori che siano adatti a fare questa formazione, e non dei formatori in generis, che possono essere gli insegnanti e l'altro aspetto che ha citato il Dott. Minoia della difficoltà di riportare in aula dei lavoratori un po' particolari come poi viene fuori dall'esperienza che abbiamo realizzato nei pubblici esercizi. Il progetto verso il 2000 è un progetto nazionale definito dalle federazioni di categoria, quelle sindacali quindi e quelle che fanno riferimento a Confcommercio.

"Verso il 2000" è un progetto rivolto agli apprendisti con un finanziamento misto tra Ministero del Lavoro e Fondo Sociale Europeo e l'obiettivo del progetto è simile a tutti gli altri; realizzare una sperimentazione rivolta agli apprendisti e nel nostro settore si parla di apprendisti anche stagionali, perché quasi la metà della popolazione del nostro settore spesso ha un rapporto di lavoro di tipo stagionale, per cui è un apprendistato che si ripresenta ciclicamente nel corso delle stagioni, formazione realizzata obbligatoriamente al di fuori dall'azienda. Vengono messi in luce i due vantaggi per l'azienda, da questo progetto come da altri, e credo che qui ci sia una prima osservazione critica da fare: la formazione è sicuramente adeguata al settore, ogni singola azienda non potrebbe produrre un'esperienza formativa così come il progetto ha messo a punto, è gratuita e prevede un rimborso di 10.000 lire per ogni ora di formazione. Credo che qualsiasi impresa, dovendo fare un'assunzione con questa tipologia abbia indubbiamente dei vantaggi. L'aspetto critico è un po' questo: se la sensibilizzazione rispetto all'utilizzo di questo strumento viene affidata ai "consulenti" e le associazioni di categoria non fanno un lavoro diverso, l'assunzione dell'apprendista viene vista come un dato meramente economico, poiché c'è un evidente risparmio rispetto al contratto di formazione lavoro, rispetto alle assunzioni classiche.

Questo non va bene, perché l'assunzione dell'apprendista credo vada letta come una forma di investimento sul capitale umano, con l'obiettivo di tenermi il lavoratore, tant'è che le norme contrattuali che abbiamo inserito in proposito

prevedono che le autorizzazioni agli apprendisti vengono date nella misura in cui almeno il 60% di quelli precedenti sono stati confermati.

Quindi l'esperienza che abbiamo realizzato su Milano ha previsto 17 corsi sulla prima annualità per un totale di 330 partecipanti, sembrano pochi, ma vi assicuro che per il settore dei pubblici esercizi non sono pochi. Il progetto "Verso il 2000" per la provincia di Milano ha coinvolto solamente i dipendenti del settore pubblici esercizi, bar, ristoranti, ristorazione commerciale e collettiva, perché nel settore albergo quasi non c'è questo tipo di assunzione c'è un po' nelle agenzie di viaggio; da un dato della commissione mercato del lavoro della Confcommercio di Milano, dell'Ascom di Milano su oltre 400 autorizzazione di assunzioni con contratto di formazione spesso gli apprendisti nel settore terziario sono 5 o 6, non è un dato rilevante, mentre nei pubblici esercizi il dato diventa percentualmente più consistente.

Il 40% dei 330 partecipanti ai 17 corsi ha superato la soglia minima, ovvero le 96 ore di presenza alla formazione, il 25% non lo ha superato, ma ha superato comunque la soglia del 50% per cui li abbiamo recuperati nei corsi successivi per far loro completare l'iter formativo, il 35% ha abbandonato.

I motivi dell'abbandono sono molteplici: uno dei motivi di abbandono sta nel fatto che l'impresa assume l'apprendista con una logica meramente economica, 120 ore costano tanto ovvero si trasforma il rapporto di lavoro e quindi si evita l'obbligo formativo, lo si aggira; un altro dei motivi di abbandono è che spesso i giovani che entrano nel settore dei pubblici esercizi entrano senza avere la percezione di quello che è il settore, e quindi quando scoprono i ritmi di lavoro, i turni, i carichi di lavoro, decidono di andare a fare altro nella vita.

Per quanto riguarda la seconda annualità, abbiamo realizzato 5 corsi per un totale di 70 partecipanti, e questa è la prova di quanto enunciavo poco fa: molti abbandoni, e cambiamenti di obiettivi; di questi partecipanti 42 hanno superato le 96 ore minime di partecipazione al corso, solo 9 hanno abbandonato, 4 sono stati passati di qualifica durante il corso, 15 non hanno raggiunto l'obiettivo minimo di formazione.

Alcune riflessioni su questi due aspetti: non abbiamo in previsione, perché il progetto scade, un monitoraggio di quelle che sarebbero le terze annualità, perché l'apprendistato nel settore dura dai 36 ai 48 mesi a seconda delle qualifiche, apprendistato più breve non esiste.

Di sicuro da questi dati emerge che nella seconda annualità c'è una proporzione più favorevole rispetto al raggiungimento dell'obiettivo formativo, questo per due motivi: nel secondo anno di lavoro chi è rimasto nel settore comincia a vivere il lavoro nel settore pubblici esercizi come una prospettiva e non come un momento di passaggio, il secondo aspetto, da cui deriva poi l'aspetto negativo dell'abbandono, una buona percentuale degli apprendisti del settore sono ragazzi che hanno frequentato solo fino all'obbligo scolastico e quindi si ritrovano a

scuola dopo che hanno deciso di non andarci più, c'è un aspetto legato anche alla frequenza delle scuole superiori: anche qui una parte abbastanza consistente dei frequentanti i corsi per apprendisti sono comunque persone che hanno frequentato un pezzo del ciclo scolastico e hanno abbandonato, questo vuol dire che era vera l'osservazione fatta da Volturo per cui non si può riproporre un modello formativo esattamente uguale a quello scolastico.

Un'altra riflessione, chi fa il barista, il cameriere di sala, ha un'attività fisica rilevante, è impossibile tenerlo seduto 8 ore, dopo 1 o 1 e _ di lezione si inventano bisogni fisiologici, la pausa sigaretta, la telefonata ; abbiamo sperimentato diverse soluzioni, però questo costituisce un problema vero perché legato proprio alla tipologia di attività.

Altro aspetto legato alla difficoltà di gestione della formazione di questa popolazione sta nel fatto che la proposta formativa si va a collocare in un settore dove ci sono le turnazioni, e quindi un allungamento della giornata lavorativa, abbiamo registrato anche qualche aspetto che va messo come elemento negativo, ma da superare, c'è una diversità di permanenza nel settore tra uomini e donne, perché spesso i ragazzi fanno i baristi e le donne fanno le cameriere, il barista è una qualifica più appetibile della cameriera, spesso al ragazzo si dà l'integrazione al reddito che è più basso con la qualifica di apprendista, alle donne no, quindi c'è un abbandono maggiore da parte delle donne che cercano quindi collocazioni diverse.

Per quanto riguarda la parte legata alla salute, alla sicurezza e all'igiene, nel programma del progetto abbiamo l'aspetto legato alla 626, la parte legata all'HACCP che è un obbligo di legge e più in generale le norme di igiene alimentare che occupa un monte ore nella prima annualità che è 1/3 del totale, circa 42 ore su 120.

Dal punto di vista quantitativo appaiono sufficienti, perché 1/3 di formazione legata a questi aspetti, importanti proprio in questa attività professionale, che comunque dalle statistiche sugli infortuni e sulle malattie professionali non appare più di tanto esposta, è sufficiente, dal punto di vista qualitativo invece appaiono insufficienti poiché l'esperienza finale di questa formazione ci dice che la didattica è impostata in modo passivo, il docente se non viene da un'esperienza aziendale del settore, o da un'esperienza sociale, come può essere la docenza affidata a chi sull'argomento ci lavora abitualmente, è un'impostazione tipicamente didattica da scuola.

Il secondo aspetto come ho già sottolineato prima, è la presenza di soggetti che hanno abbandonato la scuola e sovente non tollerano di star lì ad ascoltare una lezione tradizionale; il terzo aspetto, è che essendo una formazione di gente che lavora, manca completamente una parte di esercitazione pratica: i tutor aziendali, che spesso sono anche i titolari purtroppo non sempre sono in grado di trasferire la loro esperienza su quel lavoro che fanno, cioè se io lavoro in un bar

semiperiferico non avrà probabilmente occasione di preparare cocktail particolarmente elaborati, perché lì la gente spesso può essere di passaggio, quindi è importante nella proposta formativa inserire una parte proprio di pratica, per imparare quegli aspetti della professione che non vivo quotidianamente nel mio posto di lavoro.

Altro aspetto critico riguarda la FAD che è già stata citata dal dott. Minoia, in tutti gli argomenti c'è una parte di FAD, ce n'è 4 ore sulla 626, 4 ore sull'haccp, 10 ore sulle norme igienico sanitarie. Qual'è l'aspetto più critico? Che la FAD è inserita alla fine del modulo, quindi manca un ritorno di verifica di quanto si è appreso durante la FAD.

Allora la proposta è quella di inserire la fad in mezzo al modulo, in modo che diventi un intermezzo tra una parte di lezione teorica e una parte di lezione fatta con un mezzo nuovo e per poi fare una verifica finale sull'apprendimento che comprenda tutto il modulo e non solo il pezzo fatto tra un docente e l'altro.

C'è poi un altro aspetto relativo al fatto che la FAD viene assegnata ad un docente diverso da quello che ha affrontato l'argomento, poiché l'esperto docente non verrebbe mai a fare un corso di FAD retribuiti £ 40.000 l'ora.

Ultimo aspetto critico, la seconda annualità, noi abbiamo pianificato il materiale e le dispense, la seconda annualità è una riproposizione degli stessi argomenti della prima, in qualche caso la quantità di ore si è ridotta, cito un esempio per tutti, la parte relativa ai diritti, legata alle norme contrattuali che sono degli aspetti anche molto immediati, nella prima annualità erano 6 ore nella seconda solo 2, evidentemente non si sviluppa un percorso formativo riducendo la quantità.

Alcune considerazioni sui materiali, le dispense elaborate dal progetto sono di ottima fattura si prestano in sede anche locale riprendendo anche il discorso delle unità capitalizzabili, della produzione di materiali utilizzabili da tuttidevono toccare un ambito molto generico, devono essere finalizzati.

Come Ente Bilaterale abbiamo questo obiettivo di produrre con la collaborazione dei soggetti che sui vari argomenti ci lavorano del materiale informativo per poi chiedere alle aziende di distribuirlo all'atto dell'assunzione nei loro programmi di formazione.

Un altro aspetto, già citato da Volturo è che la metodologia va assolutamente adeguata tenendo conto che si ha che fare con una popolazione adulta particolare, non è la popolazione adulta delle 150 ore di 20 anni fa, è la popolazione adulta particolare che non è analfabeta che ha già fatto il percorso scolastico e da cui ne è uscita, e quindi bisogna motivarlo di nuovo rispetto alla formazione, quindi prevedere formazione ad hoc per i docenti, anche per quei docenti degli istituti professionali che vanno credo meglio sintonizzati sulle specificità nonché sulla popolazione di riferimento.

Infine, altri due punti riguardano la necessità di creare dei piani di formazione per tutor aziendali, perché oggi il tutor aziendale nei pubblici esercizi è il titolare, non gli si può chiedere di far quadrare due aspetti tra di loro a volte incompatibili: l'esigenza di far fatturato e l'esigenza di destinare energia alla formazione, quindi bisogna inventarsi anche qui qualcosa, che noi non siamo ancora riusciti a produrre.

Va sicuramente meglio valorizzata la formazione obbligatoria delle 8 ore, però abbiamo visto col dott. Minoia che bisogna sicuramente puntare in termini più importanti alla formazione del tutor aziendale.

Poi c'è una questione che probabilmente risulterà un po' provocatoria: le ore di formazione sono parecchie, c'è il dato riguardo alla durata dell'apprendista, che dura 15/17 mesi, nei nostri settori ci sono anche dei vincoli in più rispetto al fatto che gli apprendisti non sono di età inferiore ai 18 anni, la legge infatti vieta ai minorenni di servire bevande alcoliche, vieta ai minorenni di lavorare la domenica, ci sono i vincoli del lavoro notturno, quindi un apprendista in un bar che non può servire alcool è meglio aspettare un mese e prenderlo a 18 anni e un giorno, questo è un aspetto importante, probabilmente una parte del percorso formativo andrebbe spostato successivamente alla conferma della qualifica che altrimenti diventa davvero un espediente per aggirare, eliminare una parte della formazione realizzandola all'interno dell'azienda anche dopo che sono diventato qualificato, spostando anche una parte degli sgravi fiscali, al fine di rappresentare le reciproche convenienze.

Tre proposte finali, in parte sono state riprese, credo che l'esperienza dei progetti realizzati dalle parti sociali vadano valorizzate e capitalizzate, il nostro progetto scade, non ha avuto le stesse fortune sul territorio nazionale, in alcune parti non sono mai partiti i corsi per apprendisti, però laddove ci sono stati, e i dati della provincia di Milano sono stati significativi, possono permetterci di valorizzare questa esperienza e adeguarla alle proposte formative che la provincia è adeguata a fare.

Credo che nell'ambito provinciale si possa creare un ambito, un tavolo, un gruppo di lavoro, finalizzato alla progettazione della didattica, dei materiali, il coordinamento della didattica, a me va bene che venga affidata ai centri di formazione, ma qualcuno deve tirar le fila, abbiamo avuto un istituto professionale alberghiero che ha fatto un corso per apprendisti, e al termine ha detto mai più, è troppo complicato per noi che siamo abituati ad insegnare ai ragazzi, allora c'è un problema di coordinamento della didattica, c'è un problema di produrre anche proposte formative per formatori e per i tutor.

L'ultima questione, si può favorire la cultura della prevenzione, ma anche delle regole e dei diritti? Sicuramente, allora probabilmente lo si può fare attivando un rapporto generale con gli istituti professionali, introducendo ad esempio nelle quarte e nelle quinte già questi aspetti, in modo che si arrivi nel mondo del

lavoro con un bagaglio iniziale che magari in queste età può risultare di scarso interesse, ma quando poi si parla di 626 dopo 5 anni di scuola professionale, so già ad esempio negli stage aziendali che spesso sono forme di lavoro o tirocini, si può introdurre degli aspetti relativi a : vado a fare uno stage in un albergo e il mio compito è anche quello di tornare indietro, realizzando una piccola relazione su come in quell'albergo ho visto applicata la segnaletica di sicurezza, piuttosto se in quell'albergo esiste il RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).

RAOUL CIANCIULLI - ESEM (ENTE SCUOLA EDILE MILANESE)

Cercherei di partire focalizzandomi sull'insegnamento della sicurezza all'interno dei corsi per apprendisti, non tanto su tutto il percorso che l'ESEM ha svolto per la formazione dell'apprendistato.

Partiamo da un presupposto, l'ESEM aveva una fortuna nella sfortuna di appartenere al settore edile perché in collaborazione con il Comitato Paritetico Territoriale che è l'altro Ente Bilaterale che si occupa prevalentemente di sicurezza sul lavoro, aveva una vasta documentazione, c'è un progetto di formazione continua che si occupa di sicurezza e organizzazione del lavoro, e quindi si trattava di riversare questi contenuti all'interno dei corsi per apprendisti, il primo problema quindi non è stato trovare i contenuti, ma trovare le modalità con cui erogare questi contenuti. Ci si è trovati con un'utenza particolare che assommava i problemi legati all'età, alla generazione alla società in cui viviamo, a quelli del settore edile, la precarietà con cui loro vivono il momento, non interessa il futuro, uno non può andare a parlargli facilmente di una malattia professionale, aggiungendo il fatto che il settore edile è un settore molto particolare non c'è un solo luogo di lavoro, ci sono più luoghi di lavoro, ogni cantiere è diverso, cambiano continuamente colleghi, capi cantiere ecc..., quindi una serie di problematiche di questo tipo; assommandole al fatto che la sicurezza, non a caso anche il legislatore l'ha posta nell'area delle competenze trasversali, quindi non si trattava di andare a fornirgli esclusivamente nozioni tecniche sull'antinfortunistica, anzi questo era l'ultimo passaggio. Si trattava invece di fornirgli una chiave di lettura un metodo un qualcosa che permettesse di essere autonomamente critici nei confronti di questo problema, quello che Volturo definiva prima come l'autodifesa in alcuni casi più generalmente avere una chiave di lettura quindi capire quali sono queste figure che la 626 ha posto concretamente, quali sono nella propria azienda queste figure, quali ruoli possono avere, che tipo di comunicazione si può instaurare e soprattutto ci siamo posti il problema di eliminare quel rischio che la sicurezza sia satellite a

tutto il resto, come la realtà produttiva è satellite molte volte ai problemi di produzione, e quindi in molti casi è solo un aspetto burocratico e formale, anche nella realtà formativa poteva succedere la stessa cosa, che noi abbiamo un pacchetto di 120 ore, la maggior parte di queste 120 ore sono dedicate a formazione in cantiere, quindi con formatori che danno addestramento a tecniche esecutive, e la mia era la parte destinata alla formazione teorica con competenze trasversali che aveva quel rischio di riproporre un modello scolastico.

Abbiamo cercato di risolvere questo problema, le ore dedicate al modulo di sicurezza sono 16 ma in realtà non sono 16 ore, il primo problema era di evitare di dare messaggi incoerenti, la sicurezza è l'ambito più esposto a questo rischio, perché se io nella parte teorica vado a raccontargli quali sono gli aspetti di prevenzione qual è il metodo, qual è il principio ispiratore, già colgono la frattura che esiste tra il mondo del lavoro e ciò che gli si dice, nella parte di addestramento a maggior ragione questa parte deve essere rimarcata; il punto chiave è integrare sicurezza e produzione, e quando si sarà riusciti ad integrare questi due elementi allora le cose miglioreranno, e questa è una scommessa da farsi sotto il punto di vista didattico.

Il formatore di cantiere è quindi un formatore che arriva dal cantiere, e quindi ha tutto questo retaggio e questa cultura operativa per cui il modulo di sicurezza di 16 ore in realtà, non dura 16 ore il formatore di sicurezza partecipa anche all'attività di cantiere, individuando con l'addestratore, con il formatore di cantiere quali sono i momenti critici nel fare quel tipo di lavorazione, quel tipo di esercizio e sottolineando nella fase esecutiva anche questa possibilità di coniugare sicurezza con produzione, che non è impossibile lavorare in sicurezza, poiché l'altro concetto con cui arrivano è quello per cui lavorare in sicurezza è impossibile. Allora questa è la scommessa che abbiamo cercato di far passare e questo ha comportato parallelamente un percorso di formazione per i formatori. Necessariamente i formatori, gli addestratori di cantiere hanno dovuto essere a loro volta sensibilizzati a questo tema, a lavorare in contatto con il formatore di sicurezza e dare messaggi coerenti, dire che è possibile vincere questa scommessa, dimostrandolo operativamente, perché dirlo a parole non è poi così efficace.

La prima annualità aveva un altro importante obiettivo, quello di sensibilizzarli alla formazione, avendo appunto progetti di formazione continua su questi temi, fargli capire che questo è un primo pezzo del loro percorso formativo, gli aspetti tecnici, specifici, ci sono moduli formativi ad hoc, si può accedere a quelli, ma che comunque la formazione dà un valore aggiunto, e questo va fatto capire ai due clienti, che sono l'apprendista ma anche l'impresa; e quindi nella prima settimana di 120 ore in cui conosciamo la classe, poi abbiamo il contatto con il tutor aziendale a cui esplicitiamo quali sono gli obiettivi formativi che vogliamo

percorrere nelle altre ore che rimangono a disposizione, anche sulla sicurezza, e poi attraverso il tutor aziendale, attraverso la formazione dei tutor, far percepire anche al tutor che molto spesso è il titolare d'azienda l'importanza che ha nella sicurezza la formazione come strumento di prevenzione, oltre quella che è obbligatoria dalla 626, per vari aspetti.

I contenuti sono quindi rivolti allo sviluppo di queste sensibilità, la 626, cercando poi di calarla alla loro realtà di cantiere. Per quanto riguarda la didattica, formatori con grandi esperienze e con grandi successi formativi in altri ambiti, non hanno funzionato negli apprendisti. Abbiamo dovuto rivedere quindi, e può sembrare una cosa banale, l'età del formatore, più vicino a loro, più questo messaggio arrivava chiaro e quindi abbiamo cercato di spostarci in una fascia di formatori che cercassero di coniugare questo messaggio, ma non artificialmente, perché di fatto erano molto più vicini a loro anche come età; ci siamo concentrati poi sull'uso delle immagini, poiché gli apprendisti sono abituati a quelle, per sviluppare un coinvolgimento, perché si riesce ad ottenere qualcosa solo se vengono coinvolti, è nella natura della prevenzione intesa come 626: non è più un soggetto passivo che deve ricevere, ma è un soggetto attivo, per cui il coinvolgimento allora li spinge a trovare insieme quali sono i problemi, immagini in cui vengono stimolati a tirar fuori e a recepire il rischio, non in maniera didattica, spiegando cos'è il rischio, cos'è il pericolo, ma in maniera operativa cercando di far loro percepire quali sono i momenti in cui, anche per autodifesa propria, uno deve cominciare a percepire che quella cosa lì ha effettivamente valenza di rischio.

Per soddisfare anche il secondo cliente, l'impresa quindi, e stimolarlo a partecipare ad attività formative extra apprendisti in materia di sicurezza, si è associato ad ogni annualità un percorso formativo che garantisce il rilascio di un attestato, oltre l'assolvimento dell'obbligo dell'apprendistato anche un attestato di assolvimento di formazione in materia di sicurezza, per cui per il primo anno tutti gli apprendisti che fanno i corsi in ESEM, hanno assolto la formazione per neo-assunti prevista dal contratto e viene rilasciata un'attestazione, quindi il datore di lavoro ha assolto questo compito, per la seconda annualità un modulo di 4 ore per il rischio basso di incendio viene destinato per la formazione di addetti alla squadra antincendio, quindi l'attestazione che questa persona può essere designata ad addetto all'emergenza antincendio perché è stata già formata, quindi nel momento in cui venisse designato ha già ricevuto la formazione e per il terzo anno la formazione per addetto al servizio di primo soccorso, quindi in ogni caso questo percorso garantisce anche al datore di lavoro di avere adempiuto alla formazione obbligatoria lanciando sempre questi messaggi che la formazione obbligatoria non è tutto ma è tutta un'altra serie di misure di prevenzione che attraverso la formazione possono essere realizzate quindi portandone a conoscenza.

Noi abbiamo poi differenziato questi moduli per la sicurezza sul lavoro fra operai e impiegati, gli impiegati hanno due moduli, uno per impiegati tecnici, l'altro per impiegati amministrativi perché oltre a questi obiettivi negli altri moduli si persegue l'obiettivo di formare dei futuri preposti, quindi far loro vedere quale sarà il loro ruolo, l'evoluzione possibile che avranno se resteranno nel settore se opereranno in cantiere, quali sono le funzioni, qual è il compito che ci si aspetta da loro oltre che per la propria sicurezza, anche per la salvaguarda di quella altrui.

Per gli impiegati amministrativi ovviamente i temi vengono ribaltati sempre sulla loro realtà lavorativa non più il cantiere, in minima parte anche il cantiere perché devono conoscere cosa fanno i loro colleghi in cantiere, alcune volte sono delle problematiche che si collegano, ma quindi l'ambiente ufficio, quindi i rischi dell'ufficio che sono molto minori, ma per esempio una cosa importante che ha avuto un buon riscontro anche da parte dei datori di lavoro, la gestione dei documenti della sicurezza aziendale, per cui questo non è un aspetto secondario, se si chiede una denuncia di inizio lavori sanno cos'è, se si chiede quali sono i documenti che devono essere pronti per quando inizia un cantiere, quali sono le norme e quindi la 424, la 626, come al tecnico si insegna cos'è un piano operativo di sicurezza, cos'è un piano di sicurezza e di coordinamento come utilizzare questi strumenti, quindi più orientata su un'area di persone che saranno destinati a diventare preposti.

I percorsi paralleli a supporto di questa iniziativa sono quelli che ho citato prima: la formazione dei tutor, il contatto con i tutor aziendali e la formazione dei formatori che è un percorso che stiamo programmando in maniera continua, nel senso che automaticamente nel corso dell'anno ci sono 3 o 4 momenti formativi che hanno il duplice scopo di scambiare esperienze tra i vari formatori delle varie aree e trovare un messaggio univoco perché indipendentemente da ciò che viene come informazione tecnica, deve esserci coerenza nelle modalità con cui si affrontano anche didatticamente certi problemi nell'aula, quindi per esempio noi ogni fine settimana della prima settimana svolgiamo una riunione fra i docenti, fra i formatori in modo che si definiscano quegli obiettivi da esplicitare all'impresa ma soprattutto in che modo si intende farlo, per quella particolare classe con le sue problematiche, con le sue caratteristiche, supportati anche da uno psicologo per valutare eventuali dinamiche di gruppo che si possono instaurare.

Il supporto ai formatori è importantissimo in questo tipo di formazione perché effettivamente un formatore può trovare diversi problemi a lavorare con questa utenza, ecco io ho riassunto molto a grandi linee quel che abbiamo cercato di fare, quello che stiamo cercando di fare. L'altro passaggio che sperimenteremo l'anno prossimo è quello per la parte di apprendisti impiegati, sia tecnici che amministrativi, è quello di far ridurre le 120 ore a 35/40 ore in cui lavoreranno

come classe e lasciare il resto del percorso una scelta a catalogo negli altri corsi, per cui uno si sceglie la formazione sull'informatica piuttosto che su sicurezza, piuttosto che su altro aiutati nell'orientamento dai formatori, dal tutor.

Come ultima cosa, il collegamento soprattutto per gli impiegati fra comunicazione e sicurezza, è stato molto importante legare insieme queste cose l'utilizzo propedeutico alla formazione a distanza perché secondo la nostra esperienza oggi non siamo pronti, gli utenti non sono pronti ad utilizzare questo strumento, propedeutico all'utilizzo delle nuove tecnologie, di internet quindi, anche quando svolgono la parte relativa alla sicurezza, il compito può essere quello di reperire siti che possono aiutarti a risolvere quel particolare problema, e quindi questo è un incentivo a essere autonomi e ad essere poi magari anche formati a distanza.

“L'APPRENDISTA DA UN PUNTO DI VISTA SANITARIO”

CLAUDIO PECORA –ASL PROVINCIA DI MILANO 2

Quello che io cercherò molto brevemente di rappresentare è un po' il percorso che io credo sia comune a buona parte ai servizi che si occupano istituzionalmente nelle ASL di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, percorso che nasce molto tempo addietro, direi una quindicina di anni or sono nel tentativo di trasformare quello che era sostanzialmente un adempimento rituale, cioè la firma dell'ufficiale sanitario sul libretto di lavoro in un momento effettivo di tutela della salute di una popolazione che come abbiamo visto anche dai dati che sono stati rappresentati all'inizio della mattinata da Emilio Volturo, una popolazione particolarmente vulnerabile in quanto vittima frequentemente di una serie di conseguenze della loro attività lavorativa, una per tutti gli infortuni, ma nella nostra attività è occorso anche di trovare altri problemi, casi veri e propri di malattie professionali. Quindi sostanzialmente il primo passaggio che si è cercato di fare, e che ripeto è comune a molti, è stato quello di trasformare questo momento sostanzialmente di carattere burocratico, in un momento effettivo di tutela della salute e dell'integrità del giovane apprendista. Nel corso degli anni, ora io non voglio tracciare definizioni o tentativi di inquadramento sociologico e caratteristiche degli apprendisti, noi abbiamo assistito alla mutazione anche che rappresentava molto efficacemente e in modo molto stimolante il dott. Minoia questa mattina, nel senso che la popolazione degli apprendisti afferenti a questo tipo di servizio è radicalmente mutata, la fascia dei minori di 18 anni che era all'inizio dell'attività la fascia più consistente è andata via assottigliandosi, adesso non so dire se esattamente come nell'esperienza della provincia siamo in presenza di un 3% o di una cifra inferiore, ma sicuramente questo tipo di popolazione è andata scomparendo per

fare spazio a apprendisti più grandi in età, più consapevoli per alcuni aspetti sicuramente con un grado di istruzione di partenza diverso.

Ci si è posti il problema di come non solo trasformare questo strumento, questa occasione in un reale momento di tutela, ma anche questo momento in una possibilità di comunicazione, come un momento nel quale far arrivare alcuni messaggi. Naturalmente non si può avere la pretesa che un contatto che dura nell'ipotesi più lunga circa mezz'ora, cioè l'arco naturale entro il quale si esplica una visita medica e tutta una serie di attività corollarie diventi esaustiva ma di come era importante far giungere alcuni messaggi che arrivassero chiari agli apprendisti e inerenti la tutela della propria salute. Per fare questo, l'esperienza è passata attraverso diversi gradi, diversi livelli di strumenti utilizzati, si è proceduto come si procede sempre, come credo sia comune a molti in questo ambito, senza una conoscenza approfondita almeno iniziale dei meccanismi della formazione piuttosto che della comunicazione e si è proceduto per tentativi ed errori passando dalla distribuzione di brochure fotocopiate assai poco appetibili dal punto di vista comunicativo e assai poco appetibili in generale se è vero ciò che si diceva stamattina e cioè che c'è poca attitudine alla lettura anche di documenti magari belli e colorati, e questo fatto lo si misurava e lo si misura chiedendo all'apprendista se effettivamente aveva memoria dei vari opuscoli distribuiti, ed in genere la risposta era negativa, nella maggior parte dei casi li perdevano, per non dire che li gettavano, 5 minuti dopo il termine della visita, oltre a perdere tutta un'altra serie di armenicoli legati alla visita; allora si è operata una scelta che è stata innanzitutto quella di fare una selezione sullo strumento della comunicazione, e la selezione ha toccato ovviamente il mondo delle immagini, perché ci è parso che le immagini fossero lo strumento migliore di comunicazione con una popolazione abituata come si diceva anche questa mattina a vedere, a confrontarsi con le immagini, l'esempio di MTV è secondo me davvero paradigmatico, ci siamo trovati dinnanzi una generazione di persone che sostanzialmente avevano nel canale televisivo il momento fondamentale di approccio con la realtà esterna; quindi la prima scelta che è stata fatta è stata quella delle immagini, ma ovviamente lo strumento tradizionale al quale si è abituati e che si usa molto in formazione che è l'audiovisivo, nel senso più ampio del termine, non si prestava affatto a questo tipo di comunicazione anche perché una caratteristica di questo tipo di strumento era rappresentato dal doverlo utilizzare in tempi estremamente brevi.

Si è quindi tentata la strada del linguaggio televisivo ed in particolar modo del linguaggio pubblicitario: all'interno di una specie di blob, di segmenti di filmati che parlano in qualche modo di lavoro o che richiamano in qualche modo il lavoro passando da situazioni divertenti a situazioni anche angoscianti, inserendo all'interno dei brevi spot pubblicitari, se così si può dire, finalizzati a due obiettivi: inizialmente a comunicare il senso di questa visita, perché uno dei

problemi era quello di cercare di far capire qual è il senso di questo momento di contatto con la struttura pubblica, con la struttura che si occupa di tutela della salute dentro la vita di un apprendista, cercare di far capire quindi il senso, lo scopo, il significato; il secondo messaggio che si è cercato di dare è stato quello del passaggio rilevante, cioè del fatto che dal quel momento per l'apprendista l'ingresso nel mondo del lavoro cambiava sostanzialmente il suo modo di approcciarsi con il mondo esterno, che quindi quel momento, (l'inizio del lavoro), teoricamente successivo alla visita, ma in realtà sappiamo bene che non era affatto così, avrebbe in parte cambiato il suo modo di essere.

Su questi due concetti quindi, perché questo momento di tutela e come cambia la tua vita da oggi in poi, si è costruito sostanzialmente questo messaggio.

L'esperienza io credo sia stata un'esperienza positiva, è un'esperienza che però ha diversi limiti, dal mio punto di vista.

Innanzitutto il primo limite è quello dell'invecchiamento precoce: questo tipo di immagini, ora questo tipo di fenomeno si verifica molto meno anche perché la normativa è cambiata, ma quando questa esperienza è iniziata qualche anno fa gli apprendisti tornavano con una certa frequenza, in alcuni casi con una frequenza importante all'interno di questo ambulatorio, quindi rischiavano di vedere una cosa che avevano già visto e quindi diventava qualche cosa di ripetitivo, in generale questo tipo di linguaggio per immagini ha il difetto di invecchiare molto precocemente, io sono certo che se dovessi rifare oggi quell'esperienza userei ad esempio delle immagini anche per descrivere l'ambiente di lavoro, per descrivere queste situazioni in modo completamente diverso a causa dell'invecchiamento precoce che subisce questo tipo di strumento

Il secondo elemento critico è legato alle risorse, ai fondi a disposizione per realizzare questo genere di attività, questo genere di strumenti è estremamente importante, io credo efficace, la nostra esperienza almeno ha detto questo, ma il costo di realizzazione sia in termini di intelligenze da spendere sulla realizzazione di questa attività ma anche in termini di risorse economiche è stato sicuramente molto alto e a fronte del precoce invecchiamento di questo strumento credo che il problema diventi ancora più importante.

Un aspetto problematico e che io pongo qui alla discussione, è come poi questo tipo di occasioni, che sono evidentemente dei momenti puntuali, si pongano in relazione con tutta una serie di interventi formativi che qui oggi sono stati rappresentati e declinati.

Noi abbiamo tentato in questo senso a fronte di una tipologia che oggi non è più ma che era quella dell'inizio di questa esperienza, 6 anni fa, di apprendisti, abbiamo tentato un collegamento con una serie di agenzie formative presenti sul territorio per vedere di raccordare prima e dopo i messaggi che passavano per tramite di questo esperimento, che non è poi andato nella direzione che si voleva

perché molte delle cose che sono state dette qui questa mattina rispetto al formare gli apprendisti sono estremamente vere ed importanti: c'è infatti una grossa difficoltà nella selezione dei linguaggi, c'è una grossa difficoltà nel tenere queste persone attaccate ad una sedia proprio per quei meccanismi che venivano indicati prima.

Questo volevo molto brevemente comunicare per poi non togliere altro spazio alla discussione, presentando questo momento della visita che ritengo un momento importante nella vita di un apprendista, e giro la domanda a chi ascolta, per aprire un ragionamento come questo momento che ha valenze formative anche e soprattutto sulla salute e sicurezza possa inserirsi proficuamente nel complesso sistema formativo dell'apprendista.

MARIO ROCCA- PRESIDENTE FOR

Non voglio togliere tempo al dibattito se non per esprimere alcune idee che mi sono nate dall'ascolto di questa discussione per cui io ritengo che sia utile porle alla vostra attenzione.

Partendo dal presupposto che dobbiamo usare un linguaggio e un metodo diverso che tenga conto delle caratteristiche di queste figure, esperienza fatta in certi casi anche drammatica, in particolare per le piccole aziende industriali, mi sono venute alcune idee. A queste figure ci si rivolge con meccanismi che caratterizzano il loro mondo e quali sono questi meccanismi: va menzionato il fatto che si debbano dare dei messaggi in positivo, ma messaggi negativi in positivo, ovvero ridicolizzare le figure che non tengono conto della sicurezza, cioè rovesciare un luogo comune che invece di solito presenta in maniera opposta il problema, mi viene in mente ad esempio l'apprendista stregone di Walt Disney che ridicolizza appunto un atteggiamento superficiale nell'affrontare un problema, comportando così dei rischi.

Un messaggio quindi fatto con questa impostazione, cioè mettere in evidenza la stupidità di chi valuta questi problemi, non la pericolosità delle conseguenze della sottovalutazione.

Gli altri ordini di problemi sono invece rivolti alle caratteristiche che mettono in evidenza le tipologie di questa età, in cui la socializzazione è un elemento importantissimo ma in cui competitività e solidarietà che pur sembrando contraddittorie coesistono e l'emulazione rappresenta una forma comportamentale molto caratteristica.

Ecco io credo che questi elementi oltre al primo devono essere presi in considerazione nel progettare un modello che parte dai presupposti che diceva Volturo ma che poi si devono tradurre anche in concretizzazione.

**FEDERICA CATTANEO-OPERATORE/FORMATRICE AREA
SINDACALE**

Anch'io dirò poche parole dato che la mia esperienza in materia di formazione apprendisti nel settore pubblici esercizi è molto piccola, nel senso di poche ore del primo anno, quindi volevo appunto dire sulla base di questa piccola esperienza, confermare le grosse difficoltà nel tenere in aula questi ragazzi, tra l'altro aule di ragazzi dove la presenza rispetto al registro di classe è di circa il 50% 60% rispetto ai numeri.

E' chiaro che dal momento in cui noi stiamo parlando di formazione se si mettono in campo le corrette tecniche di formazione atte al coinvolgimento attivo evitando di riproporre un modello scolastico tradizionale, qualche piccolo risultato in più lo si ritrova.

Rispetto alla questione che si diceva degli strumenti, io credo che questo sia un aspetto fondamentale per interessare i ragazzi tra l'altro apro una piccola parentesi, nel momento in cui si forniscono degli strumenti e come in questo caso si parli di salute prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro ti trovi di forte alla forte contraddizione per cui i ragazzi ti chiedono degli strumenti ulteriori per i diritti nel senso complessivo, non solo per lavorare in un luogo di lavoro sicuro, e quindi ti trovi in questa situazione che insomma devi affrontare. In merito al discorso dei messaggi coerenti, vorrei uscire un attimino rispetto ad alcuni passaggi che sono stati fatti questa mattina: i messaggi devono sicuramente essere coerenti, per cui noi quando progettiamo i corsi oltre a preoccuparci come diceva il Dott. Minoia della logistica, e quindi del raggiungimento dei luoghi dove si tengono i corsi, bisogna preoccuparsi anche di fare formazione in scuole dove vengano rispettate le misure in materia di igiene, io ho provato un po' di imbarazzo nel parlare di igiene sul lavoro quando poi ci sono situazioni di mancanza di igiene nella scuola dove si insegna. Questo è però un messaggio, non è far polemica ma bisogna tener conto di queste situazioni per dare dei messaggi quantomeno coerenti. omissis...

E' necessario porre molta attenzione a questo aspetto perché gli apprendisti lo fanno notare.

Un altro aspetto che volevo sottolineare sono le mie perplessità riguardo alla formazione a distanza, non conosco il progetto di cui parlava il Dott. Minoia, però in termini generali potrei essere disponibile ad approfondirla, a sperimentarla nel momento in cui però sono certa che abbiamo verificato che è già avvenuto il salto culturale, allora mi sentirei più tranquilla che l'utilizzo di sistemi come cd-rom o similari, quindi formazione a distanza sia efficace rispetto a che la formazione arrivi nei termini giusti.

Se noi abbiamo di fronte ragazzi che già fanno fatica a stare in aula, anche se magari ci sono dei motivi oggettivi, se sono andati a lavorare e hanno smesso di studiare, la vedo un po' difficile e dalla mia piccola esperienza ho notato che nessuno dei ragazzi aveva letto la dispensa, che nessuno aveva visto il cd-rom. Infine una grossa preoccupazione, non so se non si è detto perché oggi stiamo parlando dell'utente apprendista, però mi piacerebbe che se ne cominciasse a parlare è che quando si parla di formazione dell'utente apprendista o lavoratore, non si prescinda dell'utente imprenditore/responsabile, insomma la linea gerarchica perché credo che ormai questa contraddizione è forte.

Lo vedo nel mio lavoro di tutti i giorni quando mi occupo di questi temi se noi facciamo dei piccoli passi avanti rispetto ai lavoratori anche apprendisti che cominciano a essere interessati a fare la battaglia per essere tutelati, se poi dall'altra parte ci troviamo la linea gerarchica quindi i responsabili che sono o poco sensibili o poco formati si apre in modo pesante la contraddizione in quanto gli obiettivi di salute vengono subordinati in modo forte agli obiettivi produttivi costruendo sul piano concettuale una pericolosa divergenza.

ANTONIO FREDDO - COORDINATORE DIDATTICO FOR

Sarebbero molte le cose da dire, ma sia per il tempo limitato che per non appesantire oltremisura l'intervento, sollevo innanzitutto alcuni elementi di contesto; innanzitutto la formazione per gli apprendisti è una formazione imposta, non scelta, questo è il primo elemento da tenere in considerazione, cioè l'apprendista non sceglie di fare formazione, non sceglie la formazione che vuole fare ma è una formazione che c'è da contratto, quindi già sul piano motivazionale qualcuno la vive come una imposizione, quindi risulta evidente che il requisito d'ingresso motivazionale risulta penalizzato e qui comincia il primo elemento su cui secondo me il lavoro dell'azienda diventa importante, di convincere, passatemi la banalità, il lavoratore dell'utilità di quel percorso per lui e per l'impresa.

Sul piano motivazionale diventa importante il ruolo dell'impresa pertanto la normativa ha correttamente previsto la nomina di un tutor aziendale che segua l'apprendista in questa fase contrattuale.

Il 50% circa dei ragazzi, (statistica empirica), non conosce il tutor aziendale, e questo evidentemente rappresenta un elemento di criticità importante.

In ogni caso pur con questi limiti di partenza sul piano motivazionale su cui qualche percorso di miglioramento può essere avviato, la formazione esterna per

gli apprendisti resta una grande occasione a mio modo di vedere anche culturale, che va sfruttata al meglio.

Se non ci fosse questa formazione esterna probabilmente molti degli apprendisti che ho visto non saprebbero neanche leggere la loro busta paga, siccome ultimamente frequento soprattutto gli apprendisti dei pubblici esercizi, questa è un'operazione che qualsiasi lavoratore dovrebbe saper fare.

Ho citato la busta paga ma potrei elencare altri importanti elementi presenti nel modulo trasversale di base, ovviamente le principali regole e diritti/doveri inerenti la salute e la sicurezza, quindi ribadisco che questa è una occasione importante per avvicinare questi lavoratori ad alcune questioni che altrimenti nessuno, visto la carenza dell'istituzione scuola su questo terreno, avrebbe colmato.

Parto raccontando un'esperienza positiva a cui ha fatto riferimento anche Minoia, che è la formazione apprendisti anche se non rappresenta la media dei corsi per la formazione degli apprendisti.

L'esperienza è quella della Kone ascensori, e qui c'è anche qualcuno che ha partecipato a quell'intervento dove c'era un gruppo di 13/14 ragazzi diplomati con votazioni medie scolastiche dal 55 al 60, che arrivavano da diverse parti d'Italia e che svolgevano questo percorso di formazione integrato al percorso di formazione professionale aziendale.

L'esperienza è stata di assoluto livello qualitativo, con un livello di problematizzazioni e approfondimenti di grande spessore, sicuramente inusuale per la "dimensione" apprendisti.

Non è questo però lo standard della formazione apprendisti, qui c'erano alcuni elementi di forte positività, rappresentati anche dal che i corsi venissero svolti in azienda, in un training center aziendale molto ben attrezzato.

Le caratteristiche d'ingresso a cui facevo riferimento prima, in particolare la scolarità hanno inoltre favorito le dinamiche formative anche in considerazione di una maggiore abitudine all'apprendimento anche di tipo partecipativo.

Un altro elemento che ha favorito il buon risultato è la costante presenza in aula di 13/14 persone, in quanto come ricordava Federica, ultimamente nei corsi apprendisti c'è una dimensione di 6/7 ragazzi di cui 2 o 3 per default non gli interessa l'argomento per cui uno si mette palesemente a dormire, un altro va in bagno, un altro si bacia con la ragazza.

Dico questo perché ha un'influenza anche sulla didattica di progettazione della singola unità didattica, se noi progettiamo ad esempio lavori per gruppi quando in aula ci sono 3 o 4 persone, diventa difficile sviluppare questo tipo di percorsi. Soprattutto Volturo, ma anche altri, hanno fatto riferimento questa mattina alle prospettive di carriera di questi ragazzi, sicuramente una cosa è lavorare alla Kone ascensori, come apprendista, in cui si propone anche un percorso professionale interessante, una cosa è lavorare, con tutto il rispetto per queste

attività, in un piccolo bar piuttosto che in un'impresa edile di 3/4 persone, piuttosto che nella fabbrichetta della Brianza di un paio di persone.

Appare evidente che come carriera proiettabile nel futuro, vi sono importanti differenze che si ripercuotono anche sul livello di motivazione al percorso formativo; naturalmente esistono onorevoli eccezioni ma queste affermazioni un po' "tagliate a fette" servono a mio parere per meglio inquadrare il contesto generale ed aprire riflessioni.

L'aspetto positivo sempre di quella formazione a cui ha fatto riferimento stamattina Minoia, era che il fatto di essere in azienda personalizzava i contributi, si parla di questa macchina, di queste procedure di lavoro, si parla di questa attrezzatura, non di una cosa generale che può esserci o non esserci nel mio tipo di attività.

Insomma il risultato di questa esperienza è stato più che discreto, almeno così ha testimoniato anche chi ha collaborato con me in queste situazioni e devo dire che l'elemento più forte che l'ha reso così interessante è stata l'attenzione dell'azienda allo sviluppo di questa formazione.

I gruppi medi invece che incontriamo nei pubblici esercizi, nell'industria, ma immagino anche nell'edilizia a cui faceva riferimento Cianciulli, sono gruppi eterogenei, scarsamente scolarizzati, come diceva Carchia.

Minoia ha presentato un livello di diplomati al 50%, doveva probabilmente essere in altri settori, perché quelli che ho incrociato io, presentano un livello più basso di scolarizzazione e quindi a maggior ragione questa formazione diventa importante, perché è l'occasione per presentare l'apprendimento con una logica diversa da quella conosciuta in passato; si può evidenziarne in modo importante l'aggancio con il loro lavoro, lo sviluppo professionale anche se questa è un'operazione non facile soprattutto se ci si trova, e qui mi aggancio a Federica, in contesti logistici di un certo tipo: banchetti, lavagne datate, situazioni igienico-sanitarie di dubbio gusto, e quindi quel momento di formazione soprattutto trasversale, può facilmente diventare di svago o comunque di riposo, in quanto quel momento non viene percepito come lavoro....

Peraltro in aula vi sono soggetti motivati, altri riesci a motivarli in corsa, ma con alcuni ancora si fa una fatica incredibile, con aspetti anche in qualche caso critici anche sul piano fisico: a me sono capitate esperienze nell'industria di dover arrivare alle minacce per ottenere almeno il rispetto delle condizioni minime tollerabili in un'aula.

Questo però innesta una criticità che riguarda i tutor d'aula: si parlava prima della criticità dei tutor aziendali, ma il percorso prevede anche i tutor d'aula.

Il tutor d'aula in quasi tutte le situazioni che ho frequentato, è qualcuno che fa firmare i registri, è chiaro che questo in una dinamica didattica diventa elemento di penalizzazione forte soprattutto per il docente che quindi deve gestire aspetti come dire di ordine pubblico, non sapendo bene che tipo di "contratto"

formativo è stato stabilito e quali dinamiche e soggetti sono da monitorare e gestire con attenzione particolare.

Quindi io farei particolarmente attenzione, e qui mi rivolgo ai centri di formazione, qua presenti in aula o a chi svilupperà attività formative sugli apprendisti, a questa figura, il tutor d'aula che non può e non deve essere in questi percorsi un raccogli firme, ma qualcuno che nel processo didattico ha un ruolo importante.

Noi come For, nei nostri percorsi, prevalentemente corsi per la formazione dei RLS, ma anche per altre figure, preposti piuttosto che dirigenti, il tutor d'aula è una figura con uno spessore addirittura superiore a quello del docente, per il valore aggiunto che dà al percorso didattico, proprio perché deve tirare le fila di tutto il percorso ed essere a conoscenza del progetto e gestire questi aspetti d'aula che in questo caso sono addirittura più critici.

Quindi, ribadisco, un elemento migliorativo è sicuramente rappresentato dall'effettivo coinvolgimento dei tutor d'aula.

Un altro elemento che ho precedentemente introdotto è lo svolgimento dell'azione formativa al di fuori del contesto lavorativo che non favorisce come giustamente sottolineava Volturo nel suo intervento ricco di spunti, quell'integrazione lavoro-sicurezza che suggeriva Emilio questa mattina essere sempre decisiva nella buona riuscita, di questo tipo di intervento.

Vi è poi da considerare anche l'aspetto fisico che a volte diventa pesante, per chi ad esempio ha lavorato la sera(notte) prima come sovente avviene nei bar e nei pubblici esercizi e la mattina si ritrova in aula con evidenti difficoltà nel tenere gli occhi aperti.

Da un punto di vista delle dinamiche d'aula e delle azioni intraprese, devo dire che la prima cosa che ho fatto anche alla luce delle cose che ho detto prima, è stato quello di recuperare un minimo di motivazioni, cioè perché parlare di salute e sicurezza e del rapporto che c'è tra salute e lavoro.

Non credo di stupire nessuno dicendo che molti di questi ragazzi non conoscono l'infortunio, non conoscono la malattia professionale, cioè non sanno che se si fanno male vanno in infortunio.

In aula quindi partito dalle loro conoscenze e percezioni, e partendo dai loro interessi (diritto al riconoscimento, modalità di segnalazione, casi conosciuti, etc..) ho destrutturato gli argomenti cercando di sollevare anche la loro capacità propositiva rispetto alle soluzioni inserendo la normativa e le regole ed i dati statistici mirati (apprendisti di settore) solo come termine di paragone e confronto.

Questo approccio destrutturato ma valorizzante delle loro percezioni, in genere, solleva un minimo di attenzione alle cose che poi verranno discusse, quindi io parto sempre da questo aspetto motivazionale, con esiti qualche volta più felici e altre volte meno, nel senso che non sempre funziona, ma quello che

mantengo durante il corso è il cercare di partire dalla loro esperienza, quindi sui rischi specifici, li faccio lavorare per esempio sui rischi che loro individuano e sulle misure che loro vedono come preventive per poi fare dei ragionamenti destrutturati ma che tengono conto degli elementi necessari a fornirgli alcune informazioni, anche sui diritti, perchè poi come diceva giustamente Federica spesso la partita diritti apre un capitolo più grosso che è quello dei diritti di lavoratore, dei diritti sulla busta paga, dei diritti alla retribuzione.

Teniamo conto che gli apprendisti hanno dei livelli retributivi piuttosto bassi ed anche su alcune voci importanti come la malattia vi è un trattamento penalizzante rispetto ai lavoratori non-apprendisti non vengono retribuite ed è chiaro che questi elementi di contesto penalizzano in modo significativo l'azione formativa: “tu hai voglia di parlarmi di un'azienda sana, sicura e un'azienda dove io devo essere coinvolto nelle logiche attive di promozione della sicurezza, quando se sto a casa neanche mi pagano, se mi taglio qualcuno mi dice ma lascia perdere, mettiti il cerotto che è mezzogiorno e devi fare i panini “, non voglio generalizzare ma ci sono situazioni di questo tipo che evidentemente incidono negativamente sui messaggi complessivamente partecipativi inerenti la salute e la sicurezza.

Un altro problema e poi chiudo perché ne ho sollevati abbastanza da riempire la registrazione degli atti, è quello degli stranieri; sempre più oggi abbiamo lavoratori stranieri durante i corsi, in qualche caso e mi riferisco soprattutto, non per fare discriminazione ma perché questo è il caso che mi è capitato, ai cinesi che non parlano una parola di italiano, allora è evidente che il discorso delle immagini a cui si faceva riferimento prima assume una valenza importante, ma sicuramente non decisiva, nel senso che anche il lucido, piuttosto che la videocassetta hanno bisogno di qualche parola di commento o di approfondimento o di intervento, vi assicuro che negli ultimi 4/5 corsi avevo sempre 2 o 3 lavoratori cinesi che cercavo di coinvolgere attraverso i gesti ma che assolutamente erano incoinvolgibili per la fatica a comprendere anche messaggi semplici; e credo che in prospettiva, soprattutto in alcuni settori come quello a cui facevo riferimento prima questo sia un problema che si pone in modo forte.

SAVINO LUISI- RSU AEM SPA

Mi veniva una battuta su quello che diceva Antonio prima, non c'è nessun lavoratore cinese che parla una parola di italiano, ma non ci sono neanche

lavoratori italiani che sanno il cinese, questa la dice sulla nostra capacità di essere globalizzati.

Io vorrei solo dire due cose a partire da quello che diceva, sia Volturo che il collega dell'Esem a proposito di integrare produzione con sicurezza e la riflessione che facevo era: ma chi l'ha detto che di formazione ne abbiamo solo bisogno gli apprendisti, ora è chiaro che il tema è questo, però quando sempre di più anche la stessa 626 centra tutto il problema del rapporto con la prevenzione rispetto al ruolo che deve avere l'organizzazione del lavoro, quindi l'organizzazione del lavoro, mi viene da dire come coinvolgere i datori di lavoro e comunque le figure, le persone che a diverso livello gestiscono, organizzarono, coordinano questa cosa, probabilmente gli interlocutori qui dovrebbero essere quelli che hanno introdotto i lavori questa mattina, quindi la Camera di Commercio, e la Provincia, però sicuramente questo è un aspetto importante anche perché, e qui proprio finisco, c'è un problema, io l'ho un po' imparato dai corsi di formazione che ho fatto, le cose a cui ho partecipato, dove sono sicuramente importanti i contenuti, le conoscenze elementari di cui parlava anche prima Mario, ma c'è un livello di prevenzione che parte dalla progettazione.

Allora mi torna comodo l'esempio di un ingegnere dell'Enel che ha lavorato per anni nella progettazione di centrali termoelettriche, quindi grossi impianti dove diceva quando lui è arrivato all'inizio e seguiva queste attività i rec, cioè quelle strutture portanti su cui poi vengono montate tutte le attrezzature, le parti degli impianti, i condotti etc...venivano allestiti, venivano verniciati, venivano realizzati quando erano montati, in opera, e questo, come gestione della progettazione del lavoro era un fatto che aumentava i fattori di rischio, perché voleva dire mandare su la gente a verniciare, a fissare i supporti ecc.. lui ha introdotto un meccanismo, immagino che sia stata un'equipe, però lui portava questa esperienza dicendo che da un certo momento in poi hanno preteso dai fornitori che queste strutture arrivassero già verniciate, ecc..quindi era un lavoro da realizzare a monte che riduceva moltissimo le condizioni di rischio a cui potevano venire esposti i lavoratori.

Quindi questo è un problema che pone anche interrogativi a chi si occupa di formazione perché giustamente all'apprendista bisogna dire cosa non fare e cosa fare, però quando lui si trova in un contesto lavorativo diciamo dove si è acquisita una modalità di produzione, un sistema, delle abitudini, delle consuetudini, difficilmente la sua possibilità di incidere all'interno di quel sistema è possibile.

C'è un'ultima cosa, perché noi della categoria dell'energia abbiamo a che fare con grosse imprese, medie e grosse imprese, dove però sempre di più si ricorre all'uso di lavoratori temporanei, allora come li consideriamo questi? Nella realtà lavorativa dove sono io, nella mia azienda in particolare devo dire che l'azienda

ha risorse e ha deciso che la formazione alla sicurezza anche dei lavoratori interinali se la carica lei come suo impegno, però non è sempre così anzi, mi sembra, mi risulta che sia tutt'altro che così, e in quel caso si tratta, nella mia realtà di lavoratori interinali però con un livello scolastico già abbastanza alto che però non necessariamente vanno a fare lo stesso tipo di lavoro, anzi una volta sono utilizzati per fare certe attività, alcune volte altre, senza i necessari tasselli formativi specifici aumentando significativamente la percentuale di rischi lavorativi.

MARINA FINARDI-RESPONSABILE SINDACALE AREA AMBIENTE E SICUREZZA

Personalmente non ho esperienze di formazione sugli apprendisti, io mi occupo di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, però le comunicazioni che ho sentito oggi mi hanno fatto fare alcune riflessioni che volevo socializzare..

Un primo ordine di riflessioni è questo: mentre ad esempio,(giusto perché sono stati citati), per la partita dei lavoratori interinali, esistono delle strutture sindacali create ad hoc e delle strutture imprenditoriali, costituite ed organizzate, seppur con problemi di varia natura, ma comunque esiste un contesto in cui è possibile discutere del problema per affrontare alcuni nodi anche sulla formazione.

Nel caso dell'apprendista, invece visto semplicemente come una filiera di un processo produttivo che fa capo a ciascuna delle categorie in cui questa forma di ingresso lavorativo è prevista, e molte delle cose dette, a me pare richiedano dei ragionamenti di carattere contrattuale, o forse addirittura di carattere normativo.

Mi riferisco per quanto riguarda l'aspetto contrattuale non solo al problema dei monte ore differenziati, ma anche ai problemi di contrattare che tipo di formazione dovrebbe essere proposta e con quali requisiti,, e questo anche da un punto di vista normativo dovrebbe essere meglio definito.

Soprattutto da un punto di vista normativo mi sembra che esista un grosso vuoto sia per la problematica dei cosiddetti tutor aziendali, cioè nel momento in cui queste sono figure che debbono esserci, ma sono figure di cui nessuno si preoccupa di quali requisiti debbano imparare ad avere perché di partenza molti non li hanno, quando sono datori di lavoro di piccole imprese.

Quindi ci sono delle lacune che andrebbero in qualche modo colmate e a cui rimediare, con una serie di interrogativi da porre ma io stessa essendo del sindacato, farei fatica a capire esattamente a chi, una serie di interrogativi per affrontare differentemente il problema, a chi si occupa di formazione nel sindacato e sono spesso tante figure, anche rispetto a questi profili, a chi si

occupa del mercato del lavoro, anche da noi esistono specializzazioni, per cui chi si occupa di mercato del lavoro non è poi quello che fa la contrattazione, che viene poi fatta dalle categorie.

Questo era un primo ordine di problemi perché mi sembra che se anche da questo punto di vista non si fanno dei progressi non so possiamo andare tutti dalla provincia a dire guarda che d'ora innanzi i moduli formativi dovrebbero avere delle caratteristiche anche qualitative diverse però in parte risolviamo così il problema in parte non ne risolviamo altri in questa sede evidenziati.

Dal punto di vista didattico, l'unica cosa che mi sento molto sommessamente di dire è questa: noi siamo e queste figure credo appartengono a questo mondo in presenza di una situazione molto più destrutturata che strutturata e legata anche molto alla soggettività del singolo individuo, il quale si trova in una collettività più o meno riconoscibile, riconosciuta contraddittoria e peraltro anche talvolta precaria .

Questo però è un problema che va a monte del modulo salute-sicurezza, senza il quale il rischio per questo modulo per quanto perfezionato lo si possa fare trovi una difficoltà di essere assunto all'interno di un processo complessivo, di partire esattamente dall'individualità, cioè tu chi sei, tu con chi vuoi essere, con chi pensi di essere, tu chi pensi di poter essere, qualcosa di questa natura che parta insomma dal sé da come uno proietta il proprio sé in relazione con quella realtà, per poi dargli degli strumenti di maggior autogestione rispetto a questa realtà e che quindi richiedano una didattica molto diversa se si parte da questo concetto.

L'altro aspetto è che mentre ad esempio sui lavoratori interinali incominciano ad esserci delle letture di profili abbastanza ben definiti, pur essendo una forma di lavoro recente, io qua ho colto alcuni elementi che aiutano definire un profilo, l'età, non ho colto la questione del genere ad esempio, quanti sono donne in quanti sono uomini, in quali categorie sono più donne e più uomini, posso immaginarlo, nell'edilizia sono più maschi, ho più difficoltà a capirlo negli esercizi pubblici.

Vito Carchia parlava anche di alcuni abbandoni delle donne e poi anch'io avevo la percezione che vi siano parecchi extracomunitari, e quindi anche da questo punto di vista una migliore lettura della situazione aiuterebbe poi a definire dove si collocano dei percorsi formativi più personalizzati perché se è vero che esiste l'equazione apprendista=giovane, se però per giovane si intende il giovane maschio che ha la cultura del rischio, io credo che possa valere per l'edilizia ma non necessariamente e ho molti dubbi vale per altri ambiti lavorativi e professionali.

