

UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE

SEDE DI BRESCIA

FACOLTÀ DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

CORSO DI LAUREA IN SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE



TESI DI LAUREA

**L'approccio pedagogico dell'Università Cattolica di Brescia alla
formazione alla sicurezza.**

Relatore: Chiar.mo Prof. Domenico Simeone

Correlatore: Chiar.ma Prof.ssa Alessandra Vischi

Candidata:

Silvia Fenaroli

Matricola N. 4109562

ANNO ACCADEMICO 2014/2015

INDICE

<i>Abstract</i>	p. 4
<i>Introduzione</i>	p. 5
1. <i>Le strategie comunitarie e dello Stato Italiano per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro</i>	p. 6
a) <i>La formazione alla sicurezza</i>	p. 8
b) <i>Strategie comunitarie per la salute e la sicurezza sul lavoro</i>	p. 11
c) <i>Decreti legislativi che favoriscono la prevenzione e la cultura della sicurezza</i>	p. 18
2. <i>Un'analisi del "percorso 1" di Alta Formazione: Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza</i>	p. 23
a) <i>Analisi della macroprogettazione</i>	p. 24
b) <i>Analisi dei singoli moduli</i>	p. 27
c) <i>Valutazione del "percorso 1"</i>	p. 33
3. <i>Il formatore alla sicurezza nel corso di laurea in scienze dell'educazione e della formazione</i>	p. 41
a) <i>L'immagine del formatore alla sicurezza tra gli studenti del corso di laurea in scienze dell'educazione e della formazione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia</i>	p. 42
b) <i>Una professione poco conosciuta</i>	p. 45
c) <i>Le competenze del formatore alla sicurezza</i>	p. 47
<i>Conclusioni</i>	p. 51
<i>Bibliografia</i>	p. 52
<i>Ringraziamenti</i>	p. 56

ABSTRACT

Negli ultimi decenni il mondo del lavoro è profondamente cambiato, perchè i lavoratori devono affrontare l'incertezza, la flessibilità e la precarietà. Allo stesso tempo la formazione sta diventando sempre più rilevante nelle aziende e non solo, in particolare la formazione alla sicurezza. La presente opera, composta di 3 capitoli, ha lo scopo di dimostrare come la formazione sia necessaria per accompagnare i lavoratori nel cambiamento e nel cercare di gestirlo al meglio. A questo scopo appare indispensabile l' approccio pedagogico alla formazione alla sicurezza. Questo approccio infatti dimostra come la formazione alla sicurezza, inserita in una progettualità, potrà accompagnare i lavoratori in un percorso pensato appositamente per renderli competenti e consapevoli.

PAROLE CHIAVE:

Formazione

Progettazione

Sicurezza

Lavoro

Università Cattolica di Brescia

INTRODUZIONE

<<Chiunque smetta di imparare è un vecchio, che abbia venti anni o ottanta . Chi continua ad imparare, giorno dopo giorno, resta giovane. La cosa migliore da fare nella vita è mantenere la propria mente giovane ed aperta.>>¹

Henry Ford

In questo elaborato, voglio dimostrare quanto sia importante la formazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, ma con un'ottica pedagogica. In particolar modo negli ultimi decenni, con i notevoli cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro: la flessibilità, la richiesta di essere *multitasking*, le differenti tipologie di relazioni contrattuali e l'avvento delle tecnologie, appare estremamente importante prendere in considerazione il capitale umano, anziché soltanto il capitale economico, come spesso accade. Tutti questi elementi portano il lavoratore ad essere "alienato" e a percepirsi come un insignificante piccolo meccanismo all'interno di una catena di montaggio. Per questo è necessario umanizzare il lavoro, cioè riconoscerne il valore e mettere al centro l'uomo in quanto lavoratore. Umanizzare il lavoro significa anche relativizzarlo², quindi farlo dialogare in modo equilibrato con le altre sfere della vita, come la famiglia, riconoscendo che il lavoro è per l'uomo e non viceversa.

Il primo capitolo tratta delle strategie comunitarie e dello Stato Italiano per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed evidenzia l'impegno dell'Unione Europea e del nostro Stato per tutelare i lavoratori e per umanizzare il lavoro.

Nel secondo capitolo, viene analizzato il "percorso 1" di Alta Formazione "Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza" dalla macroprogettazione alla valutazione.

Infine, nel terzo ed ultimo capitolo viene verificata la conoscenza della figura professionale del formatore alla sicurezza tra le matricole del corso di laurea in scienze dell'educazione e della formazione.

¹ P. Beltrami, *Henry Ford. Lezioni di impresa*, Area51 Editore, San Lazzaro di Savena (BO) 2015, sezione 14.

² L. Pati, *Pedagogia sociale. Temi e problemi*, Editrice La Scuola, Brescia 2007, p. 161.

CAPITOLO PRIMO

**LE STRATEGIE COMUNITARIE E DELLO STATO ITALIANO PER LA SALUTE E LA
SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.**

Oggi ci troviamo in un mondo globalizzato e in continuo cambiamento, ma anche il lavoro si sta modificando. Infatti, il lavoro è << una cassa di risonanza delle grandi trasformazioni economiche e sociali>>.³ Il *National Institute for Occupational Safety and Health* e l'*European Agency for Safety and Health at Work* hanno individuato i principali *trends* emergenti del mondo del lavoro: cambiamenti nella forza lavoro; nuove tecnologie; nuove tipologie di relazioni contrattuali; nuove forme di organizzazione del lavoro. Questi *trends*, stanno portando a una ridefinizione delle condizioni e del significato del lavoro.⁴ Spesso le trasformazioni sono state gestite perseguendo soltanto l'utile economico ed ignorando il benessere. Invece, nel contesto attuale si sente sempre più il bisogno di integrare la dimensione dell'efficienza economica con quella del benessere. Oggi la sfida del lavoro è soprattutto la gestione delle persone nel cambiamento⁵ e ciò non deve condurre soltanto ad un miglioramento quantitativo del lavoro, ma anche qualitativo. La salute e la sicurezza sono elementi essenziali della qualità del lavoro. Per poter raggiungere tale qualità del lavoro è necessario accompagnare, formare ed educare i lavoratori, in modo che sappiano gestire l'imprevisto, imparino ad essere flessibili e siano in grado di orientarsi in questo *runaway world*⁶. Appare sempre più necessaria la formazione alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ma non come semplice trasmissione di un sapere tecnico. La formazione che ha come obiettivo di condurre ad un benessere contestuale, deve essere progettata e pensata con un approccio pedagogico, perchè soltanto rendendo i lavoratori attivi nel percorso formativo, potranno apportare il vero cambiamento nell'organizzazione e non solo.

³ R. Semenza, *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Carocci, Roma 2004, p. 10.

⁴ P. Zini, *Crescita umana e benessere organizzativo*, Vita e Pensiero, Milano 2012, p. 17.

⁵ P. Zini, *Crescita umana e benessere organizzativo*, Vita e Pensiero, Milano 2012, p. 60-61.

⁶ A. Giddens, *Runaway World: How Globalizations is Reshaping Our Lives*, Routledge, New York 2003.

a) *La formazione alla sicurezza.*

Il termine formazione [dal latino *formatio -onis*] in uso figurativo lo riferiamo allo sviluppo psicofisico e intellettuale della persona, oppure con senso attivo, all'educazione civile, spirituale e morale, o alla preparazione e all'addestramento specifico⁷. Mentre il vocabolo sicurezza [der. di sicuro] si associa al fatto di essere sicuro, come condizione che rende e fa sentire essere esente da pericoli, o che dà la possibilità di prevenire, eliminare o rendere meno gravi danni, rischi, difficoltà ed evenienze spiacevoli⁸. L'unione di queste due locuzioni dà vita alla formazione alla sicurezza, ma che cos'è? La formazione alla sicurezza è quel progetto non soltanto tecnico, ma anche educativo e formativo, dove al centro c'è la persona, poichè è lei che è protagonista, fine dell'apprendimento e che porta cambiamento, innovazione nella società, nella propria comunità e nel mondo del lavoro. Questa tipologia di formazione non ha semplicemente lo scopo di abilitare i lavoratori in una mansione (lavoro totalmente meccanico e ripetitivo⁹), ma di renderli professionisti, in modo da saper affrontare sempre più l'imprevisto e di essere competenti. Le principali finalità della formazione alla sicurezza sono: sviluppare nei giovani "la cultura della sicurezza"; fornire contenuti generali e specifici sulla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in base alle normative vigenti; far comprendere l'importanza del rispetto delle procedure sulla sicurezza all'interno dell'azienda; coinvolgere e responsabilizzare gli studenti sull'importanza della corretta applicazione della normativa della sicurezza all'interno del mondo del lavoro; conoscere i diritti e i doveri dei soggetti che operano in azienda; conoscere gli organi di controllo e vigilanza; accrescere negli studenti competenze utili per una corretta percezione dei rischi in ambiente di vita e di lavoro; rendere consapevoli gli studenti delle responsabilità individuali derivanti dai propri comportamenti nell'ambiente di lavoro¹⁰. Come si può notare i verbi principali sono: sviluppare, coinvolgere, responsabilizzare e conoscere. Questo perchè la formazione alla sicurezza, come qualsiasi percorso formativo deve essere preceduto da un'analisi dei bisogni

⁷ *Vocabolario Treccani online*, 2015, <http://www.treccani.it/vocabolario/formazione/>, consultato il 2 agosto 2015.

⁸ *Vocabolario Treccani online*, 2015, <http://www.treccani.it/vocabolario/sicurezza/>, consultato il 2 agosto 2015.

⁹ D. Nicoli, *Il lavoratore coinvolto*, Vita e Pensiero, Milano 2009, p. 73.

¹⁰ Dispense ASL Brescia, *Percorso 1 Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*, Brescia 24 ottobre 2014.

del personale e poi essere progettato da un'equipe di professionisti, in modo da creare una sinergia di saperi differenti e di saper rispondere efficacemente al bisogno della persona. C'è la necessità di una didattica "buona" ed innovativa per rendere i lavoratori e gli studenti sempre più partecipi e coinvolti, in modo di dar vita a delle comunità di pratiche, cioè << gruppi di persone che condividono un interesse, un insieme di problemi, una passione rispetto a una tematica e che approfondiscono la loro conoscenza ed esperienza in quest'area mediante interazioni continue>>¹¹. È utile che ci sia anche una valutazione dei percorsi formativi, in modo da verificare se gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti e per creare un continuum formativo ed educativo. Tutte queste fasi della formazione sono indispensabili per sviluppare le tre sfere della persona: sapere, saper essere e saper fare.

La formazione alla sicurezza può essere effettuata da diverse figure professionali e le principali sono: Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), Responsabile Delle Risorse Umane e formatore interno o esterno dell'azienda. Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), nominata dal datore di lavoro, deve possedere capacità e requisiti adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, per assumersi e dimostrare di avere quelle responsabilità che gli permettono di organizzare e gestire tutto il sistema appartenente alla prevenzione e alla protezione di rischi. In alcune aziende, a seconda delle dimensioni e della tipologia, il RSPP può essere affiancato da altre figure professionali, gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), e anche questi soggetti devono avere delle caratteristiche tecniche specifiche per poter svolgere questo ruolo e aiutare il responsabile nel coordinamento del servizio di prevenzione e protezione dei rischi¹². Mentre il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nel diritto del lavoro italiano è la figura, eletta o designata, che ha il compito di rappresentare i lavoratori per quanto concerne la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; tale figura venne creata dal D.Lgs 19 settembre 1994 n. 626 e reso obbligatorio con il D.Lgs 81/08. Il numero di RLS in azienda varia a seconda del numero dei lavoratori: 1

¹¹ Wenger, McDermott, Snyder, *Coltivare comunità di pratiche. Prospettiva ed esperienze di gestione della conoscenza*, Guerini, Milano 2007, p. 44.

¹² Associazione Nazionale Formatori della Sicurezza sul Lavoro ANFOS online, 2015, <http://www.anfos.it/sicurezza/responsabile-del-servizio-prevenzione-protezione/>, consultato il 3 agosto 2015.

rappresentante per aziende fino a 200 lavoratori; 3 rappresentanti per aziende da 201 a 1000 lavoratori; 6 rappresentanti per aziende con oltre mille lavoratori¹³. Il Responsabile o Direttore Delle Risorse Umane si occupa di alcune o di tutte le funzioni che riguardano l'acquisizione, la gestione e lo sviluppo di carriera del personale e dell'outplacement. Le conoscenze e competenze specifiche del Responsabile Delle Risorse Umane comprendono teorie e pratiche per la gestione del personale: selezione, gestione delle relazioni sindacali, formazione continua ecc. . Importanti sono anche le competenze comunicative: ascolto attivo, l'empatia, capacità di negoziare e di lavorare in équipe, capacità di porre problemi e risolverli (problem-setting e solving)¹⁴. Sono necessarie competenze telematiche e informatiche: PowerPoint, Google Groups, Gmail, Outlook, Excel, Word ecc. Il formatore interno o esterno all'azienda è quel professionista che può essere inserito all'interno dell'Ufficio Risorse Umane dell'ente e praticare formazione continua solo al personale interno, oppure far parte di un'equipe di docenti competenti in un'agenzia o un'associazione formativa (es. AiFos e Ial) e svolgere formazione sia all'interno della sede, ma anche presso aziende e scuole esterne. I docenti che erogano la formazione devono essere in possesso dei criteri di qualificazione specificamente indicati dal Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013. Ciascun criterio è strutturato per garantire la contemporanea presenza dei tre elementi minimi che devono essere posseduti da un docente-formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro: conoscenza, esperienza e capacità didattica.

È importante che questi formatori non esauriscano la docenza nel tecnicismo, ma che ci sia collaborazione tra di loro e che siano sempre innovativi, empatici con i partecipanti, in modo da migliorare le proprie competenze e creare una rete di professionisti del settore formativo alla sicurezza.

La formazione alla sicurezza dei lavoratori si suddivide in due ramificazioni: generale e specifica. Nella formazione generale (4 ore solitamente) si illustrano: i concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione; i diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali; organi

¹³ Associazione Nazionale Formatori della Sicurezza sul Lavoro ANFOS online, 2015, <http://www.anfos.it/sicurezza/chi-rappresenta-lavoratori-in-materia-di-sicurezza/>, consultato il 3 agosto 2015.

¹⁴ LIUC Università Cattaneo online, 2015, <http://www.liuc.it/cmgenerale/default.asp?ssito=12&codice=76>, consultato il 4 agosto 2015.

di vigilanza, controllo e assistenza; organizzazione della prevenzione aziendale. Nella formazione specifica (8, 12,16 o 20 ore), in base al Documento Valutazione Rischi (DVR) dell'ente vengono esposti: rischi infortuni, attrezzature adeguate alla propria mansione, rischi cancerogeni, rischi da esplosione, rischi chimici, rumore, radiazioni, stress lavoro-correlato, movimentazione manuale carichi, movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto), segnaletica, procedure esodo e incendi, procedure organizzative per il primo soccorso, emergenze, DPI, ambienti di lavoro, videoterminali, cadute dall'alto (per es. zootecnica). Sia per la formazione generale sia per quella specifica i contenuti sono stabiliti nell'Accordo CSR 21/12/2011¹⁵.

Le norme sulla sicurezza sul luogo di lavoro sono regolate dalle strategie comunitarie dettate dall'Unione Europea e dai DLgs. emanati dal nostro Parlamento. Quindi c'è anche un'attenzione notevole, anche dal punto di vista legislativo. L'U.E. e lo Stato Italiano vogliono dar sempre più vita a luoghi di lavoro dove ci sia benessere, cioè il ben-stare in un contesto organizzativo e relazionale, in cui l'uomo può realizzare sé stesso. Il benessere organizzativo è il risultato del comporsi armonico di quattro assi: il benessere culturale, il benessere gestionale, il benessere relazionale e il benessere contestuale. In questa tesi porrò ampia attenzione al benessere contestuale, poichè ne fanno parte l'ambiente, il contesto organizzativo, il comfort e la sicurezza. Le norme hanno anche il fine di evitare sprechi economici. Gli organi legislativi vogliono soprattutto creare una cultura sulla sicurezza, in modo che ci sia responsabilità da parte di tutto il personale degli enti.

b) Strategie comunitarie per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Le fonti esterne del diritto del lavoro sono costituite dalle fonte comunitarie e dai trattati di lavoro internazionali. Le prime saranno al centro dell'attenzione di questo paragrafo e sono quelle che provengono dai trattati e dagli organi della Comunità europea.

Il diritto comunitario è il complesso normativo costituito dai Trattati istitutivi della CECA, dell'Euratom e della CEE, dell'Atto Unico Europeo, dal Trattato di Maastricht, di Amsterdam

¹⁵ Dispense ASL Brescia, *Percorso 1 Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*, Brescia 24 ottobre 2014.

e di Nizza e della Costituzione europea (in cui i vari trattati sono confluiti) nonché degli atti normativi emanati dagli organi comunitari: i regolamenti, le direttive, le decisioni e le raccomandazioni. Successivamente esporrò ed analizzerò alcune Comunicazioni della Commissione Europea sulla tematica della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, queste rientrano nelle raccomandazioni, poichè sono semplici indicazioni emanate dalla Commissione o dal Consiglio, prive di valore vincolante, con le quali si invitano i singoli Stati a uniformare le loro normative a un modello predisposto¹⁶.

L'Unione europea non è soltanto un "ente economico", ma è anche un "ente sociale", che ha come obiettivo di "promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori che consenta la loro parificazione nel progresso" (art. 117 Trattato di Roma). All'interno dell'Unione vi è stretta collaborazione tra gli Stati membri nel campo sociale, in particolare per le materie riguardanti il diritto al lavoro e le condizioni di lavoro, la formazione e il perfezionamento professionale, la sicurezza sociale, la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali, l'igiene del lavoro, le trattative tra datori di lavoro e lavoratori¹⁷. Queste tematiche le si possono notare nei seguenti documenti: *Libro verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese* (Bruxelles, 18.7.2001), *Comunicazione della Commissione. Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006* (Bruxelles, 11.03.2002), *Comunicazione della Commissione. Educazione degli adulti: non è mai troppo per apprendere* (Bruxelles, 23.11.2006) e dalla *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni. Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul lavoro* (Bruxelles, 21.2.2007).

Il *Libro verde* è sicuramente il documento più completo, poiché propone un ampio dibattito sui modi nei quali l'U.E. potrebbe promuovere la responsabilità sociale delle imprese sia europeo che internazionale, cioè che esse decidano di propria iniziativa di contribuire a migliorare la società e rendere pulito l'ambiente. Il testo è suddiviso in quattro parti.

¹⁶ S. Crocetti, *Diritto, Legislazione sociale ed economia*, Tramontana, Milano 2005, p. 163.

¹⁷ S. Crocetti, *Diritto, Legislazione sociale ed economia*, Tramontana, Milano 2005, p. 164.

Nell'introduzione vengono esposti i fattori che alimentano una possibile evoluzione verso una responsabilità sociale delle imprese, come <<le nuove preoccupazioni e attese dei cittadini, dei consumatori, delle pubbliche autorità e degli investitori in vista della mondializzazione e delle trasformazioni di grande portata>>¹⁸. E' stato dichiarato che la responsabilità sociale non deve essere un costo, ma un investimento. Sempre nella prima parte è esplicitato, come la responsabilità sociale delle imprese possa aiutare a costruire un'economia della conoscenza dinamica e competitiva basata sulla coesione (obiettivo di Lisbona). Nel secondo capitolo sono esposte le due dimensioni della responsabilità sociale delle imprese: dimensione interna ed esterna. Nella dimensione interna, le prassi socialmente responsabili hanno riflessi in primo luogo sui dipendenti e vengono approfonditi nella gestione delle risorse umane, sulla salute e sicurezza nel lavoro, nel l'adattamento alle trasformazioni e nella gestione degli effetti sull'ambiente e sulle risorse naturali. Le norme socialmente responsabili nella gestione delle risorse umane si possono riscontrare con un migliore equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero, con una maggiore diversità delle risorse umane, con l'applicazione del principio di uguaglianza per le donne, con un miglioramento del circuito dell'informazione nell'impresa, nell'istruzione e nella formazione lungo tutto l'arco della vita e nella responsabilizzazione del personale. Riguardo alla formazione continua, le imprese hanno un ruolo cruciale da svolgere a più livelli, cioè definire meglio i bisogni formativi dei dipendenti e valorizzare la formazione. Le pratiche responsabili nella salute e sicurezza sul lavoro solitamente sono stati affrontati attraverso misure coercitive e legislative. Le imprese, i governi e le organizzazioni professionali si interessano sempre più a forme complementari di promozione della salute e della sicurezza, ma è anche necessario che sia misurata la qualità dei prodotti e dei servizi. Nell'adattamento alle trasformazioni, si analizza come la ristrutturazione susciti inquietudine, perciò c'è la necessità di ristrutturare in un'ottica responsabile. Nella gestione degli effetti sull'ambiente e sulle risorse naturali si constata come il minor sfruttamento delle risorse comporti un aumento della redditività e della competitività. Questa tematica è molto attuale, difatti viene tratta anche nell'Enciclica *Laudato si'* di Papa Francesco: <<141. D'altra parte, la crescita economica tende a produrre automatismi e ad omogeneizzare, al fine di semplificare i

¹⁸ Commissione delle Comunità Europee, *Libro verde Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles 18.7.2001, p.4.

processi e ridurre i costi. Per questo è necessaria un'ecologia economica, capace di indurre a considerare la realtà in maniera più ampia. Infatti, "la protezione dell'ambiente dovrà costituire parte integrante del processo di sviluppo e non potrà considerarsi in maniera isolata" >>¹⁹. Invece la dimensione esterna della responsabilità sociale delle imprese la si può riscontrare nelle comunità locali, nelle *partnership* commerciali, fornitori e consumatori, nei diritti dell'uomo e nelle preoccupazioni ambientali a livello planetario. Nelle comunità locali si può notare come le imprese portino il loro contributo fornendo posti di lavoro, salari, prestazioni ed entrate e fiscali ed inversamente come le imprese dipendano dalla buona salute, dalla stabilità e dalla prosperità delle comunità che le accolgono. Numerose imprese si impegnano nella vita locale, dalle formazioni professionali complementari a stringere *partnership* locali. Con le *partnership* commerciali si nota come le imprese siano in grado di ridurre la complessità delle loro operazioni e i costi, aumentando la qualità. Nei diritti dell'uomo si riporta l'innovazione dell'Accordo di Cotonou, cioè la lotta contro la corruzione e l'esplicito riferimento alla corruzione come uno dei problemi essenziali da risolvere per garantire lo sviluppo. Anche la lotta contro la corruzione è una tematica riportata più volte da Papa Francesco, come nel 19 giugno 2015 durante l'omelia alla Domus Santa Marta, il Pontefice sottolineò come la corruzione sia la ruggine che ci corrode²⁰. Sempre nei diritti dell'uomo si nota come sotto la pressione delle ONG e dei gruppi dei consumatori, le imprese e i settori di attività si dotano sempre più spesso di codici di condotta relativi alle condizioni di lavoro, ai diritti dell'uomo e alla tutela dell'ambiente, in particolare destinati ai subappaltatori o fornitori. Questi codici di condotta dovrebbero essere applicati a tutti i livelli della catena organizzativa e produttiva. Inoltre si sottolinea la necessità di una continua verifica dell'applicazione e del rispetto dei codici. Infine, nelle preoccupazioni ambientali a livello planetario si constata, che il dibattito sul ruolo delle imprese nel perseguimento di uno sviluppo sostenibile acquista sempre maggiore importanza a livello globale. Barack Obama il 3 agosto 2015 ha presentato *Clean power plan*, la prima serie di regole federali volte a ridurre

¹⁹ Papa Francesco, *Laudato si' Enciclica sulla cura della casa comune*, Edizioni San Paolo s.r.l., Cinisello Balsamo (Milano) 2015, p. 133-134.

²⁰ *La Repubblica.it*, 19 giugno 2015 , http://www.repubblica.it/esteri/2015/06/19/news/papa_francesco_politici-117207947/ , consultato il 7 agosto 2015.

le emissioni dagli impianti energetici. Entro il 2030 gli Usa elimineranno il 30% delle emissioni di CO₂, in modo di ridurre morti premature del 90%²¹. C'è sempre più una preoccupazione mondiale ai cambiamenti climatici, che compromettono l'ambiente e la salute. Nel terzo capitolo viene esposto un approccio olistico alla responsabilità sociale delle imprese, cioè la possibilità delle imprese pioniere di sostenere una generalizzazione delle prassi socialmente responsabili diffondendo le loro buone pratiche. Si riconosce anche l'importanza dei dipendenti ed investitori, poichè essi possono indurre le imprese ad assumere pratiche socialmente responsabili. Nel quarto ed ultimo capitolo si tratta del processo di consultazione, cioè si invita ad esprimere l'opinione sui modi di creare una partnership destinata a stabilire un nuovo quadro in grado di favorire la responsabilità sociale delle imprese. Il *Libro verde* è un testo non soltanto giuridico, ma anche etico e morale. Si nota anche come la salute e la sicurezza sul lavoro sia strettamente connessa a tutti i livelli delle imprese, alle tematiche ambientali, sociali ed economiche.

Le altre tre Comunicazioni della Commissione sono più concise e trattano di tematiche specifiche. La *Comunicazione della Commissione. Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006* (Bruxelles, 11.03.2002) si tratta principalmente della qualità del lavoro e della promozione di un vero benessere sul luogo di lavoro. Nel secondo capitolo si specificano le diverse trasformazioni del mondo del lavoro: trasformazioni nella società (società più femminile ed invecchiamento della popolazione attiva), trasformazioni nelle forme di occupazione (espansione dei rapporti di lavoro temporanei, organizzazioni più flessibili), trasformazioni nei rischi (stress, depressione, ansia, violenza ed intimidazioni sui luoghi di lavoro). In questo testo di notevole importanza è il terzo capitolo, poiché tratta della nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza. Questa strategia comunitaria ha l'obiettivo del continuo miglioramento del benessere fisico, morale, sociale e sul luogo di lavoro. Tutti i soggetti devono seguire diversi obiettivi complementari: una continua riduzione degli infortuni e delle malattie professionali; l'integrazione della dimensione legata al genere; la prevenzione dei

²¹ *La Repubblica.it*, 03 agosto 2015, http://www.repubblica.it/esteri/2015/08/03/news/clima_obama_cambiamenti_prima_minaccia_per_nostro_futuro-120371007/, consultato il 7 agosto 2015.

rischi sociali; la prevenzione rafforzata dalle malattie professionali; la necessità di prendere in considerazione le evoluzioni di natura demografica nei rischi, negli infortuni e nelle malattie; la necessità di prendere in considerazione le trasformazioni nelle forme di occupazione e nelle modalità di organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro; la necessità di prendere in considerazione la dimensione delle imprese; l'analisi dei rischi nuovi ed emergenti. Inoltre, si intende rafforzare la cultura della prevenzione, attraverso l'educazione, la sensibilizzazione per migliorare la conoscenza dei rischi e migliorando l'applicazione della giurisprudenza esistente. Si consiglia una combinazione degli strumenti per costruire i partenariati, ciò è possibile adottando il quadro giuridico ed istituzionale, incoraggiando la spinta al progresso e promuovendo l'integrazione della salute e della sicurezza sul lavoro nelle altre strategie comunitarie. Infine, si raccomanda di sviluppare una cooperazione internazionale. In questa Comunicazione della Commissione si può constatare che, la sicurezza e la salute siano al centro dell'attenzione, soprattutto con le trasformazioni del lavoro e della società negli ultimi decenni.

Nella *Comunicazione della Commissione. Educazione degli adulti: non è mai troppo per apprendere* (Bruxelles, 23.11.2006) al centro c'è l'idea di far progredire l'educazione degli adulti. I messaggi chiave destinati alle parti in causa in materia di educazione degli adulti sono 5. Il primo intende eliminare gli ostacoli alla partecipazione delle persone, che possono essere connessi al tipo di politica, di informazione, fornitori stessi (costi, natura dei risultati di apprendimento ecc.), legati alla situazione familiare, connessi alla predisposizione personale. Spesso gli ostacoli insormontabili si ritrovano nella domanda, cioè mancanza di sensibilizzazione e motivazione e la mancanza di tempo. Inoltre si intende garantire la qualità dell'educazione degli adulti attraverso la metodologia didattica, la qualità degli addetti, la qualità degli organismi di formazione e la qualità dell'offerta. Gli Stati membri devono investire nella qualità. Viene data importanza alla convalidazione e al riconoscimento dei risultati dell'apprendimento. Si consiglia l'investimento nella popolazione che invecchia e nei migranti. Infine, si riconosce la necessità di indicatori e di punti di riferimento. Questo testo seppur non specifica in materia di sicurezza e salute sul lavoro, è comunque notevole, perchè

riconosce l'importanza dell'investimento nella formazione continua e consiglia le modalità per creare, sostenere una partecipazione attiva e una qualità dell'educazione degli adulti.

All'interno della *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni. Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul lavoro* (Bruxelles, 21.2.2007) si tratta degli aspetti che dovrà affrontare la strategia, i principali obiettivi e le opzioni strategiche per raggiungerli, gli impatti, in che modalità i risultati e l'impatto della proposta saranno monitorati dopo l'attuazione. Sono molto importanti le dimensioni del problema in termini economici e sociali, cioè i rischi diversi sul lavoro: agenti chimici, condizioni ergonomiche sfavorevoli, un'associazione di rischi di infortuni sul lavoro e rischi per la sicurezza, nonché diversi fattori psicosociali di rischio. Ogni anno si presentano oltre 4 milioni di infortuni nell'U.E. Nel 2004 si sono verificati circa 4.400 infortuni mortali sul lavoro. Le conseguenze degli infortuni comportano implicazioni sociali. Uno dei principali obiettivi che devono essere raggiunti dalla strategia è la riduzione degli infortuni del 25%. La strategia pensata per raggiungere gli obiettivi di tale strategia, è la partecipazione dei soggetti interessati a tutti i livelli: europeo, nazionale, locale e sul posto di lavoro. Infine, la strategia comunitaria ha tre impatti: economico, sociale (creando soddisfazione personale e benessere sul lavoro) e ambientale. In questa comunicazione si può constatare come la salute e la sicurezza sul lavoro riguardino non soltanto i lavoratori, ma tutte le persone, quindi dal macrosistema (società) al microsistema (famiglia, amici, lavoro). La cultura della salute e sicurezza e la prevenzione degli infortuni devono nascere e crescere in una rete partecipativa continua, cioè che non venga pensata e coltivata soltanto da dirigenti, tecnici, umanisti ed ingegneri, ma che vengano coinvolti costantemente anche i lavoratori, le famiglie, la comunità, associazioni, scuole, per dar vita a comunità di pratiche e di saperi e benessere organizzativo.

Ovviamente l'attenzione legislativa e governativa sulla salute e sicurezza sul lavoro non è data soltanto dall'Unione Europea, ma anche dallo Stato Italiano.

c) Decreti legislativi che favoriscono la prevenzione e la cultura della sicurezza.

Le fonti interne del diritto del lavoro sono: la Costituzione, leggi, atti forza di legge, regolamenti e consuetudine. Esse non hanno tutte la stessa importanza e lo stesso valore. Al contrario le fonti interne vengono ordinate in una scala gerarchica. In base al principio gerarchico la fonte di grado inferiore non può modificare o porsi in contrasto con quanto stabilito da quella di grado più elevato. Nella scala gerarchica delle fonti interne al vertice troviamo la Costituzione, al grado più inferiore la consuetudine. La nostra Costituzione riconosce al lavoro un ruolo di primaria importanza: <<L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro>> (art.1). Questo significa che c'è un nesso logico tra democrazia e lavoro e che lo Stato italiano è impegnato ad agire socialmente, cioè per promuovere il ben-stare e l'elevazione morale dei lavoratori²². Promuovere il benessere organizzativo per il benessere personale, familiare e sociale è possibile soprattutto attraverso la formazione, in particolare quella che porta beneficio al benessere contestuale, che sviluppa la prevenzione e la cultura della sicurezza.

Tipicamente l'evoluzione economica precede quella normativa e ne rappresenta lo stimolo per la continua revisione. La norma poi condiziona, con regole, limiti e ambiti e l'attività economica. La prima normativa italiana riguardante la salute e sicurezza sul lavoro fu emanata negli anni '50, con l'obiettivo di frapporre una barriera tra l'addetto e la zona di pericolo. Successivamente con la crescita della conoscenza e della normativa, anche a seguito di pressioni dei Governi del nord Europa, ha privilegiato la idealizzazione di un "sistema" di sicurezza, basata sulla filosofia della responsabilità, cioè: datore di lavoro e dirigente adottano le misure di prevenzione, mentre il dirigente e preposto sorvegliano. Uno dei Decreti Legislativi emanati dal nostro Stato in materia di sicurezza più importanti fu il 626/94, che comportò aspetti innovativi, come: la prevenzione basata su procedure (valutazione dei rischi e programma delle misure di tutela); valorizzazione della prevenzione soggettiva, responsabilità personale dei soggetti coinvolti; organizzazione del sistema di sicurezza basato su più soggetti aziendali (RSPP, RLS...); gestione della sicurezza aziendale come parte

²² S. Crocetti, *Diritto, Legislazione sociale ed economia*, Tramontana, Milano 2005, p. 162.

integrante del sistema produttivo; riconoscimento delle situazioni di rischio derivanti dal rapporto uomo-macchine/ambiente/sostanze pericolose. Infine, il D.Lgs 81/2008 fu estremamente fondamentale, perchè grazie a lui nasce l'idea di progettare le misure di sicurezza ed igiene²³. Nel *testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro* vengono ritenute di estrema importanza la formazione, l'informazione e l'addestramento. La formazione viene definita come quel <<processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e ad agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi>>²⁴; mentre l'informazione è quel <<complesso delle attività a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi>>²⁵; infine l'addestramento sarebbe quel <<complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro>>²⁶. Quindi, la formazione rende la persona competente, mentre l'informazione permette al soggetto di conoscere la realtà e l'addestramento concede al lavoratore di svolgere correttamente delle informazioni. In questa tesi porrò attenzione soprattutto alla formazione, essendo un processo educativo, che permette alla persona di destreggiarsi non soltanto nella propria mansione lavorativa, ma anche nel mondo del lavoro, nella società, nella propria comunità e nella gestione delle relazioni. Inoltre, sempre nel D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81, in particolare nell'articolo 3 (titolo I - principi comuni) si specificano i campi di applicazione, cioè: << si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio>>. In questo testo, vengono recuperati anche alcuni concetti del *Libro Verde* dell'Unione Europea, come nell'art. 14 dove vengono esposte le disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Nelle misure generali di tutela (art. 15) ritornano all'attenzione l'informazione e la formazione: << n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; o) l'informazione e formazione

²³ Dispense ASL Brescia, *Percorso 1 Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*, Brescia 24 ottobre 2014.

²⁴ D.Lgs 09 aprile 2008 n. 81, p. 3.

²⁵ D.Lgs 09 aprile 2008 n. 81, p. 3.

²⁶ D.Lgs 09 aprile 2008 n. 81, p. 3.

adeguate per dirigenti e i preposti; p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza>>. Si può constatare, che prevale l'idea di una circolarità di formazione e di informazioni all'interno degli enti, dalla dirigenza ai lavoratori e viceversa. Sempre nei principi comuni, c'è la *Sezione IV - Formazione, Informazione e Addestramento* dove con l'articolo 36 si tratta dell'informazione dei lavoratori, mentre nell'articolo 37 la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Nell'articolo 36 si dichiara, che il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione sui rischi generici e specifici, sulle procedure nei casi di emergenza, sulle misure e attività di protezione e prevenzione adottate e sui nominativi. Inoltre, si specifica che: << il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo>>²⁷. In questo art. si pone attenzione non solo ai contenuti delle informazioni, ma anche alla comunicazione di queste. Invece, nell'articolo 37 il datore di lavoro deve garantire a ciascun lavoratore una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle proprie conoscenze linguistiche. Inoltre, si sottolinea che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodica. Infine, in ciascun rischio e mansione vengono poi specificati i contenuti e la tipologia di informazione, formazione e addestramento. Perciò la presenza di queste specificità e di questa sezione nel D.Lgs 81/08, si può constatare quanto oggi sia importante la prevenzione e la cultura della sicurezza nel mondo del lavoro e nel nostro Stato. Tale interesse viene rilasciato anche dalla Commissione Parlamentare di Inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche" nella *Relazione finale sull'attività svolta* (approvata dalla Commissione il 15 gennaio 2013), dove si riconosce un trend decrescente sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in Italia, anche se i numeri sono ancora troppo elevati per un paese civile. Si ritiene di intensificare gli sforzi per la prevenzione e il contrasto del fenomeno che, devono concentrarsi su tre direttrici fondamentali: la formazione/informazione dei lavoratori e delle imprese; i controlli

²⁷ D.Lgs 09 aprile 2008 n.81, pag. 33.

sull'applicazione delle norme; il coordinamento fra tutti i soggetti sociali ed istituzionali competenti.

I dati dell' INAIL sugli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nel 2011 è proseguito l'andamento decrescente che è in atto nel nostro paese dagli anni Settanta. Tra il 2010 e il 2011, infatti, per gli infortuni in generale si è passati da 776.099 a 725.174 casi, mentre gli infortuni mortali si è scesi da 973 a 920 casi²⁸. Il dato certamente è positivo, ma bisognerebbe indagare se tale trend decrescente rilevato da tali dati statistici sia dato dall'aumento della disoccupazione oppure se derivi soltanto dalle caratteristiche innovative e progettuali del D.Lgs 81/08.

Con il passare degli anni, anche la pedagogia si incontra sempre più con le istituzioni legislative e il mondo dei diritti, in particolare occupandosi della formazione alla sicurezza sul luogo di lavoro. Difatti, nel mercoledì 6 luglio 2010 Luigi Pati insieme a Paola Zini sono stati ascoltati dalla Commissione Parlamentare di Inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche". In questa audizione, Pati e Zini hanno riportato le problematiche relative alla formazione e prevenzione. Pati sostenne l'importanza della formazione alla sicurezza per creare una nuova cultura del lavoro: << formare alla sicurezza nei luoghi di lavoro non è solo necessario, ma è indispensabile se si vuole portare una nuova cultura del lavoro >>²⁹. Inoltre, egli dichiarò che la formazione deve avere un percorso continuativo nel tempo, in particolare che sia un'esperienza, perchè essa è un elemento sul quale favorisce processi di riflessività, quindi porta cambiamento. Perciò c'è un criterio evolutivo, in quanto porta la persona a cambiare e a crescere, che successivamente questo criterio diventa una differenziazione dei percorsi, dato che ciascun percorso formativo non deve essere standardizzato, ma deve essere pensato, progettato e analizzato in base al bisogno specifico richiesto, alla cultura e alle esperienze dei partecipanti e alle tipologie di rischio insite nell'impresa, ente o azienda. Inoltre, egli specificò come le aziende siano

²⁸ Commissione Parlamentare di Inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche", *Relazione finale sull'attività svolta*, 15 gennaio 2013.

²⁹ Commissione Parlamentare di Inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche", *Audizione del Professor Luigi Pati Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia*, Tipografia del Senato, mercoledì 6 luglio 2010.

comunità pratiche e non ambienti neutri, quindi le scuole, le imprese e le aziende sono educatori impliciti. Infine, Paola Zini riportò quanto sia importante la valorizzazione dell'esperienza e avere la consapevolezza, che il lavoratore è portatore di conoscenze e competenze. Il contesto lavorativo deve essere un luogo di formazione sul campo. Tutti questi concetti sono alla base della pedagogia del lavoro e della formazione, ed è importante che altre discipline ne entrino in contatto, per sviluppare la cultura sulla sicurezza nei contesti lavorativi, per rendere i partecipanti attivi e per dare vita sempre più a comunità di pratiche.

CAPITOLO SECONDO

UN' ANALISI DEL "PERCORSO 1" DI ALTA FORMAZIONE: FORMARE ALLA
SICUREZZA: IL PROCESSO FORMATIVO PER FAVORIRE LA PREVENZIONE E LA
CULTURA DELLA SICUREZZA.

Il 6 marzo 2013 è stato emanato il Decreto Ministeriale "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro". La cattedra di Pedagogia Sociale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia e l'Azienda Sanitaria Locale di Brescia, di conseguenza, hanno proposto nell'autunno del 2014, due percorsi di Alta Formazione presso l'Università Cattolica per qualificare la figura del formatore alla sicurezza. L'Università e l'ASL si sono impegnati in questo progetto, poichè hanno ritenuto opportuno che i formatori sviluppassero la capacità di gestire attività e processi di apprendimento, sulla base di chiare e certificate competenze progettuali, relazionali, socio-psico-pedagogiche, metodologico - didattiche³⁰.

a) Analisi della macroprogettazione.

Il primo percorso al quale ho partecipato, ha avuto come focus l'approfondimento del processo formativo attraverso cui favorire la cultura della sicurezza. Il secondo percorso poneva maggior attenzione alle metodologie didattiche, alla gestione dei gruppi e ai processi di apprendimento per la sicurezza.

All'interno di ogni contesto si intrecciano molteplici progetti. Ma che cosa si intende per progetto formativo? Lo si può intendere come identificazione di un percorso di saperi e di esperienze, finalizzato a condurre lo studente a saper lavorare con professionalità, ma è anche la cura del formatore nel fare emergere la progettualità di ogni allievo.³¹ Per M. Pellerey progettare significa <<calare nella storia e nella geografia (antropologica) del tempo e del posto in cui si deve operare un insieme coerente di riferimenti ideali e di valori>>.³²

Gli elementi costitutivi dei progetti formativi sono: orientamento; relazione, rapporto, negoziazione; azione; tecnica, competenza, perizia; organizzazione di risorse materiali e immateriali, tra vincoli e opportunità dello spazio d'intervento; intenzionalità, tensione a valori, spiritualità; cambiamento, trasformazione dell'esistente verso miglioramenti apprezzabili (prima-poi)³³. Tali elementi chiarificano il lavoro progettuale, il quale è chiamato

³⁰ *Brochure percorso formazione universitaria per la prevenzione e la sicurezza*, p.2.

³¹ M.P. Mostarda, *Progettualità formativa. Principi, itinerari, strutture*, Editrice La Scuola, Brescia 2008, p. 73.

³² M. Pellerey, *Educare*, Editrice LAS, Roma 2011, p. 93.

³³ M.P. Mostarda, *Progettualità formativa. Principi, itinerari, strutture*, Editrice La Scuola, Brescia 2008, p.81.

a non restare implicito, ma deve essere un elaborato scritto e prodotto, in modo che ciascuno lo possa esaminare. All'interno della progettualità formativa si suddividono due fasi metodologiche: macro-progettazione e micro-progettazione. Solitamente la prima ad essere svolta dal progettista è la macro-progettazione, dove c'è l'analisi del bisogno e la definizione degli obiettivi. Successivamente si passa alla micro-progettazione, cioè la definizione delle specifiche della realizzazione nel servizio. Perciò la macro-progettazione è il primo passo per la definizione dell'intervento formativo. Con essa si cerca di individuare e chiarificare le caratteristiche basilari di un percorso formativo progettato su misura per uno specifico ente o uno specifico scopo. Inoltre, la macroprogettazione non entra nei dettagli progettuali, cioè non stabilisce le slide da proiettare o che cosa bisogna fare ora per ora. Quindi, che cosa ci deve essere nella macroprogettazione? Titolo, premessa e motivazioni, obiettivi, destinatari, risultati attesi, aree tematiche, metodologie e modalità di valutazione³⁴. Tutti questi elementi sono ben presenti nella brochure del "percorso 1".

I progettisti del "percorso 1" hanno esposto la macroprogettazione in modo che ciascun interessato fosse informato dei requisiti per l'accesso al corso, delle sue finalità, dell'articolazione e delle aree tematiche, dell'orientamento metodologico, del sistema di valutazione, della faculty ed infine della modalità d'iscrizione. I destinatari del percorso formativo 1 potevano essere professionisti che si occupavano o intendevano occuparsi di formazione alla sicurezza. Era richiesto il diploma di laurea, in subordine vennero prese in considerazione le domande di candidati con il diploma di scuola secondaria superiore³⁵. Questo perchè i partecipanti potessero avere delle competenze e interessi idonei per poter accedere ai saperi e alle esperienze previste dall'itinerario formativo. Infatti, i corsisti erano undici e ciascuno con esperienze, competenze e professioni differenti: studenti universitari, RSPP, avvocati, dirigenti e responsabili risorse umane operanti in Associazioni Industriali e Case Sanitarie Assistenziali. Questa diversità ha portato sicuramente una ricchezza importante al percorso, perchè il confronto con altre realtà e professioni può arricchire i nostri saperi, il nostro saper essere e saper fare.

³⁴ Dispense P. Zini, *La progettazione formativa, Percorso 1 Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*, Brescia 7 novembre 2014.

³⁵ *Brochure percorso formazione universitaria per la prevenzione e la sicurezza*, p.3.

Le finalità del corso formativo esplicitate dai docenti nella macroprogettazione erano: comprendere ed esaminare le fasi che caratterizzano il processo formativo (analisi dei bisogni, progettazione e valutazione dei risultati); approfondire le tematiche giuridico - culturali relative allo sviluppo di una cultura sulla sicurezza.

Il percorso formativo era composto da quattro moduli della durata di sei ore ciascuno per un totale di 24 ore.

Il primo modulo: "Promuovere la cultura della sicurezza" svoltosi il 24 ottobre 2014, è stato tenuto da Fabrizio Speziani dell'ASL di Brescia e da Paola Nebel. I docenti hanno trattato di medicina del lavoro e cultura della sicurezza, degli aspetti giuridico - normativi della sicurezza sul lavoro e delle buone pratiche di formazione alla sicurezza.

Nel secondo modulo: "Il processo formativo: analisi dei bisogni" svoltosi il 25 ottobre 2014, è stato tenuto da Chiara Bellotti. La docente ha dato rilievo il processo che va dalla domanda al bisogno formativo; agli strumenti e metodi per l'analisi dei bisogni; alla rilevazione dei bisogni di informazione, addestramento, formazione.

Nella macroprogettazione troviamo nel terzo modulo: "La progettazione formativa" tenuto il 7 novembre da Paola Zini. Le aree tematiche affrontate durante la giornata sono state: gli aspetti fondativi di progettazione nella formazione alla sicurezza; gli strumenti e i metodi per progettare la formazione alla sicurezza; il valore dell'esperienza della micro progettazione formativa.

Nell'ultima e quarta giornata "La valutazione della formazione" dell'8 novembre Elisa Bara ha affrontato la valutazione della formazione (gradimento, apprendimento, efficacia); gli strumenti e i metodi per la valutazione della formazione alla sicurezza; la valutazione come metodo di autoformazione.

Nonostante l'impronta pedagogica del corso formativo, ritengo che sia stata fondamentale la prima lezione presieduta da Speziani e Nebel, perchè a mio avviso è necessario che il formatore che si occupa di cultura alla sicurezza abbia anche dei riferimenti giuridici, medici ed economici. Inoltre, la collaborazione dell'ASL territoriale è stata estremamente importante,

perchè ha permesso ai partecipanti e al percorso formativo di avere delle testimonianze dal territorio, fondamentali per l'identità e i saperi di un professionista. L'orientamento metodologico di questo corso di Alta Formazione è stato quello di privilegiare un orientamento attivo, quindi con lezioni interattive, focus group, role playing e un orientamento riflessivo con analisi delle pratiche di lavoro, sui quali sono stati calibrati interventi teorici mirati. Le metodologie attive e riflessive hanno il fine di rendere i partecipanti attivi e coinvolti, per acquisire saperi nuovi e per assumere anche pratiche innovative da poter riproporre nella propria professione. Inoltre, le metodologie riflessive formano il professionista riflessivo, cioè quella persona che è in grado di rielaborare e condividere le proprie esperienze con altri professionisti, in modo da mettere in gioco le proprie competenze e i propri saperi.

b) Analisi dei singoli moduli.

In questo paragrafo analizzerò la microprogettazione del percorso di Alta Formazione: "Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza". Per microprogettazione si intende la definizione delle specifiche della realizzazione del servizio, ovvero: tempo, dettagli, materiali e contenuti. Inoltre, la microprogettazione definisce gli aspetti pratici, il loro sviluppo e la valutazione conclusiva, perciò: le figure coinvolte, l'articolazione dell'intervento formativo e la sua durata, gli aspetti organizzativi e il sistema verifica.³⁶ Solitamente la microprogettazione non viene condivisa a differenza della macroprogettazione, perchè è necessaria principalmente al formatore che svolgerà la didattica del momento formativo, ma anche all'ente in cui si svolge l'attività formativa in quanto deve essere a conoscenza e partecipare del percorso formativo. I criteri per progettare sia la microprogettazione sia la macroprogettazione sono: utilità, eticità, chiarezza, coerenza, creatività e fattibilità.³⁷ Per utilità intendiamo, per esempio, il rispetto alla domanda, alla scelta degli educatori e ai problemi di partenza. Con eticità ci si riferisce al rispetto a partecipanti e committente, monitoraggio e riprogettazione. Quando si tratta di chiarezza nella

³⁶ Dispense P. Zini, *La progettazione formativa, Percorso 1 Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*, Brescia 7 novembre 2014.

³⁷ Dispense P. Zini, *La progettazione formativa, Percorso 1 Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*, Brescia 7 novembre 2014.

progettazione formativa ed educativa si pensa alla stesura, alla articolazione e agli impegni delle parti. Invece, con coerenza ci si può riferire a quella interna al progetto (obiettivi, aree tematiche, partecipanti, metodologie e saperi da trasmettere) e a quella rispetto all'organizzazione. Il criterio della creatività lo si può trovare nella strategia, nella docenza, nel nome del percorso formativo, nei tempi e nella metodologia didattica. Infine, quando parliamo del criterio della fattibilità pensiamo che il progetto formativo ed educativo deve essere in relazione a risorse e vincoli, al contesto, ai partecipanti e ai tempi³⁸.

Il primo modulo "Promuovere la cultura della sicurezza" che si è tenuto il 24 ottobre 2014 è stato introduttivo a tutto il percorso, ed è stato anche quello con tematiche più istituzionali, giuridiche ed economiche. La giornata è iniziata con i saluti, del Preside di Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università Cattolica, Luigi Pati. Successivamente c'è stata una presentazione generica del percorso formativo, dei singoli moduli, dell'approccio pedagogico educativo, le metodologie e la valutazione. Successivamente, Fabrizio Speziani ha iniziato il modulo presentandosi e poi trasmettendo nozioni informative e giuridiche. Ha inoltre presentato il Servizio Sanitario Nazionale, il piano di organizzazione aziendale (la mission aziendale e le strategie d'intervento; le relazioni esterne e le sinergie con i soggetti del territorio; il sistema etico comportamentale; le risorse e gli strumenti di gestione; il modello organizzativo dell'azienda). Ha parlato anche della funzione di vigilanza e di controllo e da chi viene svolta (Inail, vigili del fuoco, direzione territoriale del lavoro e l'ASL), delle attività svolte dal Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (attività svolte presso gli uffici, attività svolte nelle aziende, attività programmate, inchiesta per infortunio sul lavoro, inchiesta per malattia professionale e segnalazioni all'ufficio), delle leggi dettate dalla Regione Lombardia sulla salute e sicurezza sul lavoro, i piani di controllo del 2014 e dell'attività di vigilanza 2013- 2014. Ha trattato infine della differenza tra formazione generale e specifica dei lavoratori.³⁹

³⁸ Dispense P. Zini, *La progettazione formativa, Percorso 1 Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*, Brescia 7 novembre 2014.

³⁹ Dispense F. Speziani, *Promuovere la cultura della sicurezza: aspetti normativi*, Brescia 24 ottobre 2014.

Nell'altra metà del modulo (dalle ore 14:00 alle ore 16:00) l'avvocato Paola Nebel ha parlato delle responsabilità conseguenti alle violazioni dell'obbligazione di sicurezza, cioè la responsabilità penale, civile contrattuale, penale amministrativa dell'Ente ex D.Lgs 231/01⁴⁰. Infine, Paola Nebel ha trattato della formazione alla sicurezza, ma dal punto di vista giuridico, e cioè: gli scopi della formazione, gli accordi stato regione, l'obbligo formativo previsto dall'Articolo 37 D.Lgs 81/08 "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti", l'inadempimento dell'obbligo formativo, il principio di effettività della formazione, la registrazione dell'attività di formazione ai fini dell'assolvimento dell'onere probatorio e la delega⁴¹. Si può notare che gli argomenti esposti da Speziani riguardavano principalmente la funzione dell'ASL a livello territoriale nei controlli sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Diversamente, Paola Nebel ha esposto dal punto di vista giuridico le responsabilità riguardo alla sicurezza nelle aziende, ma ha anche evidenziato le leggi che regolano e tutelano la formazione alla sicurezza. Nebel ha portato diversi casi, in particolare ha ricordato la tragedia avvenuta alla ThyssenKrupp dello stabilimento di Torino tra il cinque e il sei dicembre del 2007, dove hanno perso la vita sette operai a causa di una fuoriuscita di olio bollente in pressione, che aveva preso fuoco.

Nel corso di questo modulo non ci sono state esercitazioni e la lezione è stata soprattutto quella frontale, cioè i docenti non hanno messo in atto delle didattiche attive (role playing, focus group...) dove i partecipanti potevano essere i protagonisti e trasmettere i propri saperi ed esperienze. Questo non ha inibito la discussione e alcuni partecipanti, in particolare coloro che gestivano il personale in enti ed aziende, sono intervenuti per portare la propria esperienza o commentare liberamente casi di gravi incidenti sul lavoro, come quello della ThyssenKrupp. Analizzando il setting, si può notare anche in questo una didattica frontale, poichè i partecipanti erano disposti in tre file di fronte al docente e non c'era una disposizione per poter facilitare la comunicazione tra i corsisti (es. semicerchio).

Il secondo modulo: "Il processo formativo: analisi dei bisogni" del 25 ottobre 2014 è stato diretto con la docenza di Chiara Bellotti. Il processo formativo è caratterizzato da un'analisi

⁴⁰ Dispense P. Nebel, *Promuovere la cultura della sicurezza: aspetti normativi*, Brescia 24 ottobre 2014.

⁴¹ Dispense P. Nebel, *Promuovere la cultura della sicurezza: aspetti normativi*, Brescia 24 ottobre 2014.

dei bisogni, successivamente si procede con la progettazione (macro e micro) per poi passare all'attuazione ed infine alla valutazione. Chiara Bellotti si è focalizzata sull'analisi dei bisogni, cioè quell'individuare l'evento o gli eventi critici che hanno portato alla domanda formativa o al bisogno formativo. Esistono tre diversi livelli di analisi dei bisogni: livello individuale, livello di ruolo e livello organizzativo. L'approccio pedagogico di questo modulo è evidente già dagli argomenti esposti: costruire il gruppo di lavoro (team building), conoscere le diverse fasi del processo formativo, sperimentare metodi per l'analisi dei bisogni e comprendere il ruolo del formatore alla prevenzione e alla sicurezza.⁴² Inoltre, certi saperi non sono stati soltanto esposti teoricamente, ma sono stati attuati dalla docente e vissuti da noi partecipanti. La costruzione del gruppo è stata aiutata anche dalle competenze didattiche della formatrice Chiara Bellotti, attraverso la disposizione dei partecipanti a semicerchio e la possibilità per ciascuno di presentarsi. Questo setting e questa attività sono stati positivi, perchè hanno permesso di conoscerci, di confrontarci e di poter comunicare e discutere in modo rispettoso, costruttivo e libero. Chiara Bellotti ha esposto anche le competenze del gruppo di lavoro: sapere (conoscenze), saper fare (attività) e saper essere (atteggiamenti). Tali saperi non sono stati soltanto evidenziati, ma sono stati anche dei pilastri da far fruttare e crescere in ciascun corsista e professionista. Infatti abbiamo svolto in questo modulo due esercitazioni: la prima era una *check list* analisi dei bisogni, mentre la seconda era un colloquio/intervista. Le esercitazioni sono state una grandissima opportunità per poter collaborare con professionisti di diverso settore e con diverse competenze.

Come si può notare in questo percorso di Alta Formazione è molto presente il termine "competenza," ma che cos'è? Non è semplice da definire, poichè è una categoria ambigua. M. Pellerey definisce la competenza come << insieme delle strategie che attivano le risorse cognitive (conoscenza, abilità), emotive, relazionali, sociali, tecnologiche, professionali, necessarie agli individui per vivere, lavorare e partecipare alla vita della comunità nei diversi contesti organizzativi e nelle diverse situazioni, storico-culturali e sociali>>⁴³. Inoltre, tra i fattori che rendono il lavoro un ambito di responsabilità troviamo: disposizioni personali,

⁴² Dispense C. Bellotti, *Il processo formativo: analisi dei bisogni*, Brescia 25 ottobre 2014.

⁴³ Dispense C. Bellotti, *Il processo formativo: analisi dei bisogni*, Brescia 25 ottobre 2014.

valori culturali distintivi e le competenze chiave. Le competenze chiave sono requisiti che caratterizzano il legame tra persone e organizzazione e che concorrono in modo prioritario a conseguire risultati di valore per il contesto in cui l'azione lavorativa si svolge; perciò all'interno si collocano: il comportamento organizzativo, le procedure e performance e la riflessione⁴⁴. Certamente la competenza non è dotata di senso univoco ed essa può assumere un valore euristico solo entro una prospettiva sociale, cioè << come indicatore di una condotta professionale di tipo nuovo riferibile a una persona che agisce entro una struttura professionale ben definita e a sua volta inserita in un'organizzazione data>>⁴⁵.

Anche nel terzo modulo "La progettazione formativa" del 7 novembre 2014 diretto dalla docenza di Paola Zini, è prevalso un approccio pedagogico sia come docenza sia alla formazione alla sicurezza. La docente si è occupata della fase progettuale (macro e micro) del processo formativo. In particolare, ha esposto la macroprogettazione, la microprogettazione, i criteri per progettare ed infine il processo che dall'analisi dei bisogni porta alla progettazione⁴⁶. In questa giornata ampio spazio è stato dedicato alle esercitazioni. Nella prima esercitazione, è stata affrontata la situazione in cui un datore di lavoro, volendo erogare alcuni corsi di formazione ai dipendenti della propria azienda, si metteva in contatto con i formatori. Compito dei corsisti era individuare quali domande porre al datore di lavoro durante il colloquio per poter progettare in modo adeguato.

Alla fine i corsisti hanno avuto la possibilità di esporre, riflettere e valutare le scelte fatte.

Nella seconda esercitazione i partecipanti, divisi in due gruppi, hanno svolto una macroprogettazione, individuando: titolo, obiettivi formativi, contenuti, metodologie formative, durata e modalità di valutazione. Il primo gruppo ha svolto una macroprogettazione di un ipotetico percorso formativo "guida dei carrelli: abilitazione e responsabilità". Il secondo gruppo ha eseguito una macroprogettazione per un ipotizzato percorso formativo "Il gruppo come risorsa". Infine, nella terza ed ultima esercitazione di questo modulo, i due gruppi hanno affrontato le microprogettazioni dei corsi di formazione

⁴⁴ D. Nicoli, *Il lavoratore coinvolto*, Vita e Pensiero, Milano 2009, p. 228.

⁴⁵ Spencer - Spencer 1995, D. Nicoli, *Il lavoratore coinvolto*, Vita e Pensiero, Milano 2009, p.90.

⁴⁶ Dispense P. Zini, *La progettazione formativa*, Brescia 7 novembre 2014.

precedenti, costruendo una *time table*. Sia nella macro sia nella micro progettazione abbiamo fatto prevalere le didattiche attive, cioè didattiche dove sono presenti: un ruolo fondamentale e da protagonista del formando, un apprendimento a partire dall'esperienza e la gestione richiede tempo, energia e coinvolgimento dei partecipanti. Queste metodologie attive hanno potuto essere sperimentate direttamente dai partecipanti al corso grazie alla didattica attiva e riflessiva della docente Paola Zini. In questa giornata, tutti noi corsisti siamo stati attivi, partecipi e collaborativi, grazie anche alle esercitazioni in gruppo, che sono sempre una grande occasione per mettersi in gioco, ma in uno spazio protetto, dove è possibile sbagliare, correggere ed imparare.

Nel quarto ed ultimo modulo: "La valutazione della formazione" svoltosi l'8 novembre 2014, diretto da Elisa Bara, il focus è stato posto sul momento della valutazione del processo formativo. Questa giornata è stata riempita dalla formatrice da diversi contenuti: comprendere il significato della valutazione formativa, cioè i significati; come progettare la valutazione; perchè è importante valutare i processi formativi e l'efficacia della formazione ed impostare il sistema di valutazione degli interventi relativi alla prevenzione e alla sicurezza: chi valuta, chi si valuta, che cosa valuto (valutazione del profitto/risultato, valutazione del processo, valutazione di progetto e valutazione di sistema); gli strumenti per la valutazione dei cambiamenti ed il *follow up*⁴⁷. Anche in questo modulo abbiamo avuto l'opportunità di metterci del nostro e di condividere le nostre competenze, esperienze e saperi, come nella mappa mentale sul termine valutazione o nella simulazione/role play dove alcuni corsisti hanno messo in scena una ipotetica riunione tra Responsabile Risorse Umane-Formazione, Capo Reparto, RSPP e Direttore Produzione per definire significato e modalità di valutazione della formazione alla sicurezza in un'azienda GDO (ipermercato) con cento dipendenti; nella esercitazione in cui si prevedeva la divisione in due sottogruppi e la definizione di un sistema di valutazione da utilizzare per la formazione alla sicurezza con impostazione degli strumenti; infine il *debriefing*. Alla fine, abbiamo svolto un test di apprendimento di 10 *items* a risposta multipla. In questa ultima giornata, abbiamo imparato quanto sia importante la valutazione, perchè con essa si può constatare se gli obiettivi prefissati sono stati effettivamente raggiunti,

⁴⁷ Dispense E. Bara, *La valutazione della formazione*, Brescia 8 novembre 2014.

se il percorso formativo ha effettivamente sanato i bisogni educativi e formativi richiesti ed analizzati e se c'è stato un cambiamento in positivo o in negativo all'interno dell'organizzazione.

Con l'analisi di ciascun modulo, si può constatare che ciascuna giornata formativa aveva un tema specifico, ma che si allacciava benissimo a quelle successive e precedenti. In quasi tutti i moduli, sono spiccate metodologie didattiche attive, dove i partecipanti hanno appreso non soltanto dei saperi, ma anche dei saper essere e dei saper fare.

c) Valutazione del "percorso I" .

Per valutare il percorso di Alta Formazione dell'Università Cattolica di Brescia "Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza" ho scelto di somministrare a distanza di un anno dalla conclusione del percorso formativo, attraverso delle *email*, due questionari con domande aperte: uno somministrato alle docenti con competenze pedagogiche e l'altro ai partecipanti. Ho prediletto come metodo di ricerca il questionario, perchè grazie ad esso l'osservatore fa appello alla testimonianza che il soggetto dà di sé stesso, mediante una comunicazione scritta o verbale⁴⁸. Per la redazione dei questionari, ho seguito fasi indicate e consigliate da Anderson, cioè: formulare la questione generale di ricerca, elaborare un elenco particolareggiato di tutte le sotto-questioni possibili ed elaborare gli *item*⁴⁹. Ho optato per delle domande di produzione aperte, perchè il soggetto propone una risposta completamente formulata da egli stesso. Ovviamente ci sono dei vantaggi, ma possono sempre essere presenti anche degli inconvenienti: le risposte possono risultare vaghe e superficiali oppure il fatto che rispondere a domande aperte richiede tempo e un certo impegno⁵⁰. Difatti, ho optato per poche domande (otto per i partecipanti e sei per le docenti), in modo da invogliare più persone a rispondere. Ho scelto di somministrare i questionari a distanza di un anno per poter avere un riscontro a lungo termine, soprattutto per notare se ci sono stati dei cambiamenti nelle professioni e nella professionalità dei partecipanti. Ho somministrato i questionari attraverso delle email, perchè molti partecipanti

⁴⁸ R. Viganò, *Pedagogia e sperimentazione*, Vita e Pensiero, Milano 2011, p. 244-245.

⁴⁹ G. J. Anderson, *Fundamentals of educational research*, Psychology press, New York 1998, pp. 207-221.

⁵⁰ R. Viganò, *Pedagogia e sperimentazione*, Vita e Pensiero, Milano 2011, p. 247.

non sono dell'Università Cattolica e lavorano in diversi enti sparsi nella città di Brescia e Provincia. Inoltre, disponevo di tutti i contatti di posta elettronica sia delle docenti sia dei partecipanti. Infine, ho prediletto un campionamento casuale semplice, cioè ho inviato i questionari a tutti i partecipanti e docenti di cui disponevo i contatti, soprattutto, perchè partivo da un campione alquanto ristretto: tre docenti e undici partecipanti. Di seguito troverete i due questionari distribuito ai corsisti e alle docenti.

Questionario per corsisti

- 1) Perchè si è iscritto al percorso 1 di alta formazione: "Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza"?

.....
.....
.....
.....
.....

- 2) Si aspettava di trovare come compagni di corso persone di età e di professioni differenti? Come si è trovata a collaborare con loro?

.....
.....
.....
.....
.....

- 3) Come valuta la chiarezza espositiva dei formatori?

.....
.....
.....
.....
.....

- 4) Come valuta l'aderenza al programma del corso?

.....
.....
.....
.....
.....

- 5) Come valuta la competenza dei formatori?

.....
.....
.....
.....
.....
6) Secondo lei i docenti hanno usufruito di una didattica attiva e riflessiva? Se sì, quali effetti ha comportato?

.....
.....
.....
.....
.....

7) Questo percorso formativo ha portato cambiamenti nella sua professione e nella sua professionalità? Se sì, quali?

.....
.....
.....
.....
.....

8) Oggi consiglierebbe ad un suo collega/collaboratore di partecipare al percorso 1 di alta formazione: "Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza"?

.....
.....
.....
.....
.....

Questionario per docenti

1) Quale metodologia didattica ha utilizzato? Perché?

.....
.....
.....
.....

2) Secondo lei i partecipanti hanno avuto un atteggiamento prevalentemente attivo o passivo? Da che cosa lo deduce? In quali momenti i partecipanti sono stati più attivi o riflessivi?

.....
.....

.....
.....
3) Aveva elaborato una microprogettazione? Se sì, è stata rispettata?

.....
.....
.....
4) Perché secondo lei è importante un approccio pedagogico alla formazione alla sicurezza?

.....
.....
.....
5) Secondo lei, quali sono stati gli aspetti di maggiore soddisfazione del percorso formativo 1?

.....
.....
.....
6) Secondo lei, quali aspetti del percorso formativo l'hanno maggiormente soddisfatto?

.....
.....
.....
.....

Ho preso in esame per primo il questionario somministrato ai corsisti. Su dieci partecipanti interpellati hanno collaborato in cinque, quindi il 50% del campione. Nel complesso, hanno dato risposte positive rispetto al percorso formativo uno. Rispetto al primo *item* le motivazioni che hanno portato gli intervistati ad iscriversi al corso sono molto diverse fra loro e vanno dal bisogno di approfondire il proprio interesse per la prevenzione e cultura alla sicurezza, alla necessità di condividere e risolvere dubbi interpretativi della norma, alla volontà di costruire il proprio futuro lavorativo o per confrontarsi con altre realtà e professionisti e per imparare le modalità didattiche e relazionali nei momenti formativi.

Nel secondo quesito, tutti gli intervistati hanno dichiarato, che si aspettavano di trovarsi colleghi di corso con professioni differenti ed hanno anche constatato, come questo sia stato

un fattore di arricchimento personale, professionale e che c'è stata una buona collaborazione nel piccolo gruppo.

Alla terza domanda, tutti i corsisti sono stati concordi nel ritenere che i formatori sono stati non solo molto chiari, ma anche coinvolgenti, in particolare nei moduli con argomenti pedagogici e progettuali (modulo due, tre e quattro).

Rispetto al quarto quesito, i partecipanti hanno valutato positivamente l'aderenza al programma del corso soprattutto in base al tempo limitato (24 ore), ma qualcuno ha anche consigliato un maggiore approfondimento della parte normativa.

Anche nel quinto *item*, tutti i corsisti hanno valutato i docenti molto competenti, in particolare dal punto di vista didattico. Inoltre, qualcuno ha proposto per il futuro la partecipazione di un esperto in materia di salute e di sicurezza sul lavoro per contestualizzare gli interventi formativi. Anche alla sesta domanda i partecipanti hanno concordato che i formatori hanno usufruito di una didattica attiva e riflessiva e questo ha portato dei notevoli benefici all'interno del gruppo, ma anche nel percorso formativo, come: entrare meglio nell'argomento, coinvolgere e motivare i discenti fino a portarli ad un apprendimento cooperativo e ha consentito anche un interscambio interessante. Invece, nel settimo quesito, la maggioranza ha risposto che il percorso formativo uno ha portato dei cambiamenti nella professione, come: avere più sicurezza nel parlare in un "pubblico", cogliere suggerimenti utili per una progettazione più attenta, guardare la materia di salute e sicurezza sul lavoro con occhi diversi e di assumere nuovi strumenti per la propria professione. Una piccola minoranza non ha avuto ancora nessun cambiamento nella propria professione, ma non hanno specificato il perchè. I motivi potrebbero essere molteplici: potrebbero essere disoccupati, oppure essere all'interno di un'organizzazione che non valorizza le competenze, diversamente non hanno avuto ancora la possibilità di progettare percorsi formativi, oppure svolgono una mansione non inerente ai propri percorsi di studi e formativi. Infine, nell'ottavo ed ultimo *item*, la maggioranza consiglierebbe il percorso formativo uno ad un collega, ma con alcuni consigli, come: partecipare anche al secondo percorso ed altri ancora chiedono ancora un maggiore approfondimento sulla parte normativa. Purtroppo, soltanto un corsista non lo consiglierebbe

a meno che sia necessario, perchè non ha avuto nessun riconoscimento dal mondo del lavoro. Nell'analisi delle risposte è stato interessante, anche rilevare i diversi linguaggi e gli interessi da parte dei corsisti: c'era chi aveva una maggior attenzione e un linguaggio economico-giuridico, ma c'era anche chi aveva uno sguardo e un linguaggio pedagogico e didattico.

Al secondo questionario hanno risposto e partecipato due docenti su tre, quindi il 66,6% del campione. Anche le formatrici hanno dato risposte alquanto positive rispetto al percorso formativo uno.

Rispetto al primo *item*, entrambe le docenti hanno fatto emergere la loro scelta per una lezione attiva. E.B. ha usufruito in particolare di mappe concettuali, simulazioni e momenti di confronto riflessivo sulle questioni, per aumentare la possibilità di apprendimento e di cambiamento. Invece, P.Z. si è servita di slide, domande stimolo, spezzoni filmici per far emergere le conoscenze ed esperienze che le persone avevano sul tema. Inoltre, ha effettuato una simulazione e due esercitazioni con modalità deduttiva, per far sperimentare ai partecipanti le competenze apprese dalla lezione sulla progettazione.

Alla seconda domanda entrambe le formatrici sostengono che i partecipanti hanno avuto prevalentemente un atteggiamento attivo, in particolare nei momenti esercitativi, mentre sono stati più riflessivi nei momenti di confronto.

Per quanto riguarda il terzo quesito, entrambe le docenti hanno eseguito una microprogettazione, ma soltanto una è riuscita a rispettarla. Anche la formatrice che non è riuscita a seguire completamente la microprogettazione, l'ha ritenuta comunque utile per la selezione di tematiche e di metodologie da proporre in aula.

Nel quarto *item*, entrambe le formatrici sono risultate concordi sulla grande importanza di un approccio pedagogico alla formazione alla sicurezza e salute sul lavoro, perchè purtroppo molto spesso i corsi formativi per la sicurezza sono esclusivamente "tecnici", invece c'è la necessità di far acquisire competenze trasversali. Inoltre, la formazione alla sicurezza dovrebbe essere considerata come un percorso educativo, che porti ad avere più

consapevolezza sulle questioni della sicurezza a cui far seguire lo sviluppo di buone pratiche comportamentali.

Alla quinta domanda, le docenti le docenti hanno risposto che gli aspetti di maggiore soddisfazione del percorso formativo uno, sono stati: l'innovazione dell'approccio e delle tematiche, la concretezza e il confronto con un gruppo eterogeneo, ma anche la costituzione di un clima di lavoro positivo e piacevole e l'applicazione da parte dei partecipanti dei concetti appresi.

Infine, nel sesto quesito sono stati rilevati gli aspetti di maggior soddisfazione nel "percorso 1" per le formatrici, cioè: aver riscontrato interesse, partecipazione e l'aver individuato alcune indicazioni per migliorare le pratiche lavorative.

Nel complesso, sia le docenti sia i corsisti hanno riportato un'opinione positiva dell'esperienza formativa fatta con il "percorso 1" "Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza". Inoltre, quasi tutti gli intervistati avevano opinioni concordi, anche se il "bagaglio" personale e professionale era molto differente tra i partecipanti del gruppo. I corsisti hanno rilevato e gradito molto la didattica attiva applicata dalle docenti, perchè ha contribuito a creare un clima positivo e collaborativo all'interno dell'aula e del gruppo, inoltre ha permesso di mettere in pratica in un luogo "protetto" i saperi appresi. In più, è stato interessante rilevare come questa esperienza formativa sia stata importante per scambiarsi opinioni ed esperienze e valutare le proprie pratiche lavorative per poi assumerne di nuove. C'è stata quindi una circolarità di saperi e di esperienze. Questa è anche la dimostrazione di come tutti i percorsi formativi, non debbano essere obbligatoriamente tecnici oppure troppo ricchi di saperi da trasmettere, ma è consigliato praticare una progettazione pedagogica. Quindi, bisogna mettere al centro del processo educativo e formativo non tanto i saperi da esporre, ma la persona e applicare una didattica attiva, dove si possa creare una collaborazione e una circolarità esperienziale e di saperi tra docenti, corsisti e all'interno del gruppo. Con un buon *setting* si può creare inoltre un percorso formativo ed educativo efficace, perchè anche gli spazi hanno una grande importanza per creare un clima piacevole e attivo. Per di più, grazie alla progettazione (macro

e micro), anche se non viene rispettata totalmente, si potrà attuare un percorso formativo che potrà rispondere veramente al bisogno rilevato e che porterà il vero cambiamento nelle persone, nelle organizzazioni, nelle comunità e nelle società. Quindi, è estremamente necessario un approccio pedagogico alla formazione alla salute e alla sicurezza, per evitare di cadere nella routine, nei tecnicismi e ad una formazione inefficace.

CAPITOLO TERZO

**IL FORMATORE ALLA SICUREZZA NEL CORSO DI LAUREA IN SCIENZE
DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE.**

Molti formatori alla sicurezza hanno un approccio pedagogico. Questi formatori solitamente escono da un percorso di studi in scienze dell'educazione e della formazione. Ma gli studenti, che idea hanno del formatore alla sicurezza? Quanti di loro sono interessati a praticare formazione alla sicurezza?

a) L'immagine del formatore alla sicurezza tra gli studenti del corso di laurea in scienze dell'educazione e della formazione.

Il formatore alla sicurezza che possiede un approccio pedagogico, solitamente proviene da un percorso di studi umanistici, come Sociologia o Psicologia. Nel nostro territorio Bresciano in particolare, proviene dal corso di laurea in scienze dell'educazione e della formazione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Con la laurea triennale in scienze dell'educazione e della formazione si possono perseguire diverse professioni, in base ai propri interessi e competenze, come: educatore nei servizi socio-educativi e socio-sanitari; consulente dei servizi educativi in ambito cooperativo; educatore in comunità; animatore di gruppi; consulente pedagogico nei consultori e altre realtà territoriali; educatore di micronido, asilo nido e di comunità per l'infanzia; educatore e animatore di ludoteche; tutor e assistente d'aula; formatore junior nelle imprese, nei servizi, nella pubblica amministrazione; valutatore di processi e di progetti di formazione⁵¹. Rispetto a qualche anno fa, le opportunità offerte dal corso di laurea sono aumentate, dal momento che, fino a qualche anno fa si doveva optare tra tre indirizzi professionalizzanti, tra cui quello di formatore. Oggi, invece c'è un corso di laurea unico, dove futuri formatori ed educatori si formano insieme.

Ho voluto indagare tra le matricole dell'anno accademico 2015/2016 di scienze dell'educazione e della formazione dell'Università Cattolica di Brescia, che conoscenza hanno della figura professionale del formatore, in particolare quello alla sicurezza e l'interesse verso la pratica della formazione. Ho somministrato il seguente questionario semistrutturato a 26 studenti del corso di pedagogia generale e della comunicazione.

⁵¹ brescia.unicatt.it, <http://brescia.unicatt.it/corsi-di-laurea/scienze-dell-educazione-e-della-formazione-dopo-la-laurea-2015#content>, consultato il 15/11/2015.

Questionario per studenti di scienze dell'educazione e della formazione

1) Secondo lei, chi è il formatore? Quali competenze deve possedere?

.....
.....
.....
.....
.....

2) Che cos'è la formazione alla sicurezza sul lavoro?

.....
.....
.....
.....
.....

3) Secondo lei, chi è il formatore alla sicurezza? Quali competenze deve possedere?

.....
.....
.....
.....
.....

4) Secondo lei, i laureati in scienze dell'educazione e della formazione possono svolgere e progettare formazione alla sicurezza?

.....
.....
.....
.....
.....

5) Le interesserebbe svolgere formazione alla sicurezza presso enti/istituti educativi/aziende?

.....
.....
.....
.....
.....

Rispetto al primo *item* il 50% degli intervistati dimostra di avere una chiara conoscenza della figura professionale del formatore e delle pratiche da svolgere. Sette studenti hanno risposto rispetto alle competenze che deve possedere, in modo piuttosto vago: deve essere paziente, competenze di carattere tecnico, competenze educative e pedagogiche. Quattro matricole hanno rilevato soltanto le competenze comunicative: essere un buon oratore, possedere buone capacità espressive, essere motivatore ed avvincente e doti empatiche. Due allievi non hanno risposto al quesito sulle competenze.

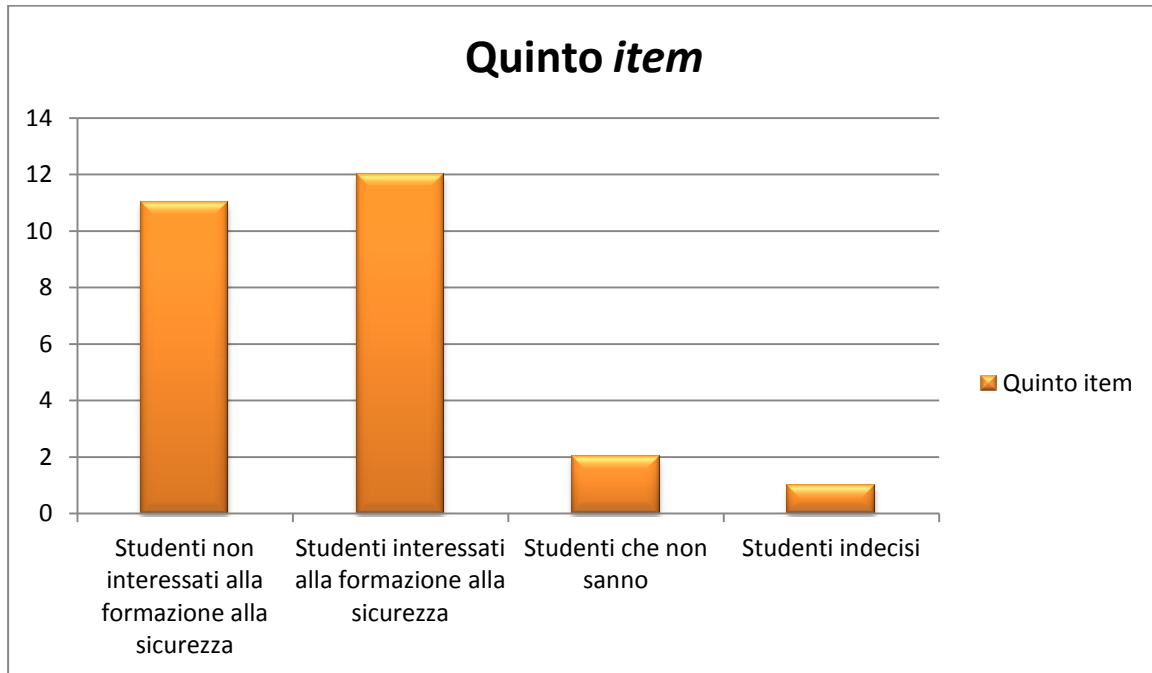
Nella seconda domanda la maggioranza delle risposte rivela una concezione della formazione alla sicurezza di tipo tecnico, prevalentemente centrata sui rischi possibili sul luogo di lavoro. Solo un partecipante considera il benessere psicologico dei lavoratori e il benessere organizzativo. Infine, solo un studente dichiara di non conoscere l'argomento.

Al terzo *item* rispetto alla conoscenza della figura professionale del formatore alla sicurezza la maggioranza ha ravvisato un profilo tecnico, quindi una persona che si occupa fondamentalmente di trasmettere informazioni sui rischi possibili sui luoghi di lavoro. Due studenti non hanno risposto. Un allievo ha risposto di non sapere. Infine, solo un partecipante ha risposto che deve essere un laureato in scienze dell'educazione e della formazione con una specializzazione alla sicurezza. Alla seconda domanda, che riguardava le competenze del formatore alla sicurezza 11 allievi non hanno risposto. Sette studenti ritengono che debba avere competenze tecniche e comunicative. Due studenti hanno risposto, ma in modo vago e non chiaro. Uno studente ha dichiarato di non esserne a conoscenza. Infine, 3 intervistati hanno dichiarato di ritenere importanti le competenze educative, psicologiche e sociologiche.

Al quarto quesito, la grande maggioranza ha risposto affermativamente. In 5 casi gli studenti reputano necessario l'aggiunta di un corso di formazione specifico. Due studenti non hanno risposto. Altri 2 allievi hanno risposto di non sapere. Uno studente ha dichiarato di non ritenere, che il corso di laurea non fornisca le competenze necessarie per progettare e praticare formazione alla sicurezza.

Alla quinta domanda dei 26 intervistati 11 hanno dichiarato di non essere interessati a praticare formazione alla sicurezza, poichè i loro interessi sono più rivolti all'ambito educativo. Dodici studenti hanno dato risposta affermativa, di questi in tre hanno ravvisato la

necessità di un corso specialistico e in due avrebbero bisogno di più informazioni. Due allievi hanno risposto di non sapere. Uno studente si è dichiarato indeciso al momento, ma non ha escluso la possibilità di svolgere formazione alla sicurezza.



Nel complesso si può constatare che, la maggioranza degli studenti vedono il formatore alla sicurezza come un tecnico e non come un educatore degli adulti, che ha come obiettivo di portare il benessere organizzativo e personale. Inoltre, molti confondono l'educatore con il formatore e chiedono maggior chiarimenti a riguardo. Infine, poco più della maggioranza del campione ha dichiarato un interesse per la pratica della formazione alla sicurezza, ma alcuni studenti sono indecisi.

b) Una professione poco conosciuta.

La figura dell'educatore è più conosciuta rispetto a quella del formatore, perchè l'educazione è presente da molto più tempo rispetto alla formazione. Infatti, mentre l'educazione ha radici antichissime, la formazione degli adulti è connessa con lo sviluppo delle imprese del XX secolo.

L'educazione e la formazione, anche se sono strettamente connesse sono ben differenti. Per educazione si intende <<il processo di integrazione sociale e di trasmissione culturale mediante il quale, nell'ambito di concrete situazioni storiche, ambientali e familiari, si struttura la personalità umana. In particolare, in pedagogia per educazione si intende l'insieme delle iniziative individuali o collettive che tendono a orientare tale processo in modo sistematico verso obiettivi prefissati, attraverso metodi storicamente determinati>>⁵². Il termine <<formazione nonostante sia utilizzato spesso come sinonimo di educazione, ha un differente significato etimologico: il processo formativo implica propriamente il dar forma, in base a un criterio o progetto esterno, mentre quello di educazione è piuttosto il trarre fuori, sviluppare, qualità interiori del soggetto. Dal punto di vista pedagogico, la differenza si basa sul fatto che non si dà formazione valida senza partecipazione e adesione interiore del soggetto al progetto che lo riguarda⁵³>>.

Dopo queste delucidazioni e i risultati dei questionari presentati nel paragrafo precedente, vorrei far presente, che la causa della scarsa o poco chiara conoscenza sulla formazione, in particolare quella alla sicurezza nel corso di laurea in scienze dell'educazione e della formazione dell'Università Cattolica di Brescia, possa derivare dalla peculiarità educativa dell'Università. Infatti, la formazione è una pratica nata molto recentemente rispetto all'educazione. Inoltre, molti studenti non hanno conoscenze e competenze nella formazione, perchè nel primo anno accademico di scienze dell'educazione e della formazione non sono presenti corsi di pedagogia del lavoro.

L'ambito formativo si sta espandendo sempre più nel nostro territorio, in Italia, in Europa e in tutto il mondo, attraverso: *e-learning*, formazione alla sicurezza, *lifelong learning* e gestione delle relazioni. In particolare la formazione alla sicurezza è fondamentale, non soltanto per rispettare l'obbligo legislativo, ma per sensibilizzare i lavoratori sui rischi, per creare una cultura della sicurezza e per mettere fine alle morti bianche. Secondo un'indagine recente dell'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro Vega Engineering di Mestre effettuata sui dati Inail, si rileva che sono stati 643 i morti sul lavoro nei primi sette mesi del 2015, quindi una media di

⁵² La biblioteca di Repubblica, *L'Enciclopedia*, UTET, Novara 2003, volume 6, pag. 814.

⁵³ Enciclopedia Treccani.it, <http://www.treccani.it/enciclopedia/formazione/>, 2015, consultato il 16 novembre 2015.

tre al giorno. Un aumento del 9,5% rispetto allo stesso periodo del 2014. Come sempre, la Lombardia è la regione maggiormente colpita con 70 vittime. Purtroppo Brescia è la quinta provincia in Italia con 12 morti bianche⁵⁴.

c) Le competenze del formatore alla sicurezza.

Genericamente il termine "competenza" viene definito come <<l'idoneità e l'autorità di trattare, giudicare, risolvere determinate questioni>>⁵⁵. In verità, dal punto di vista pedagogico il concetto di competenza è al centro del dibattito contemporaneo sui saperi scolastici, quale elemento decisivo nel passaggio verso una didattica creativa⁵⁶.

Possiamo esplicitare anche: <<la competenza del soggetto, si costruisce al crocevia di esperienze passate di pratiche professionali, formazione e aspirazione per il futuro, contribuendo a definire la sua identità intrinseca>>⁵⁷.

La ricerca bibliografica ha inoltre messo in luce tre modelli che stanno alla base dell'evoluzione del concetto di competenza: il modello individuale delle competenze di Spencer, Boyatzis, Maclelland; il modello delle competenze distintive di Camuffo; le competenze come attributo dei sistemi distribuiti dei saperi e delle reti di Pellerey, Le Boterf⁵⁸.

Nel primo modello, troviamo un contributo che vuole fornire strumenti operativi nel campo della selezione. In particolare, Spencer mette in luce la competenza come proprietà intrinseca dell'uomo. Inoltre, per Spencer la competenza si misura e si valuta in termini di *performance*, cioè di prestazione attivata nel contesto reale.

Nel secondo approccio, l'accezione si sposta dal soggetto professionista al soggetto organizzazione. In particolare, Camuffo distingue due approcci: *top - down* e *bottom - up*. Nell'approccio *top - down* l'azienda definisce quali comportamenti organizzativi sono efficienti, riflettendo per lo più sui processi organizzativi e sui flussi comunicativi. L'

⁵⁴ Giornale di Brescia, <http://www.giornaledibrescia.it/italia-ed-estero/morti-sul-lavoro-brescia-%C3%A8-quinta-in-italia-1.3037040>, consultato l' 11 settembre 2015.

⁵⁵ Vocabolario Treccani, <http://www.treccani.it/vocabolario/competenza/>, consultato il 16 novembre 2015.

⁵⁶ Enciclopedia Treccani, <http://www.treccani.it/enciclopedia/competenza/>, consultato il 16 novembre 2015.

⁵⁷ G. Sinini, *La competenza circolare*, Pensa Multimedia, Rovato 2013, p. 95.

⁵⁸ G. Sinini, *La competenza circolare*, Pensa Multimedia, Rovato 2013, p. 96.

approccio *bottom - up* intende valorizzare le risorse interne e far emergere le competenze distintive, ovvero che si distinguono all'interno del contesto organizzativo.

Infine, nel terzo approccio Pellerey mette in evidenza tre componenti del concetto di competenza: soggettiva, intersoggettiva e oggettiva. La prima identifica le dimensioni personali della competenza, la seconda si riferisce al contesto sociale entro il quale le azioni si svolgono e la terza dimensione si riferisce alla realtà misurabile della competenza. Inoltre, Pellerey delinea quattro aspetti fondamentali della competenza: le risorse interne del soggetto; la capacità del soggetto di attivare le proprie risorse; la capacità organizzativa che il soggetto attiva; il contesto.

In verità, Le Boterf in *Education Permanente* n° 135/1998-2 diede un grandissimo contributo alla pedagogia raccogliendo i fondamentali principi del suo approccio alla competenza⁵⁹. Le Boterf esplica che:

- la competenza è un processo;
- la competenza è una combinazione di risorse e non una sommatoria di saperi;
- essere competenti è diverso dall' avere competenze;
- l'attività prescritta non è la pratica professionale reale;
- la pratica professionale non è lo schema operatorio;
- la riflessività è terza dimensione dell'agire competente;
- la competenza è una questione collettiva;
- una competenza si deve manifestare nell'azione ed essere riconosciuta socialmente;

Come si può notare, i contributi pedagogici alla definizione di competenza sono molteplici, ma certamente quello di Le Boterf è quello più completo e significativo.

Le competenze del formatore alla sicurezza, le suddividerei nelle tre macrosezioni del tripode identitario: sapere, saper essere e saper fare.

⁵⁹ G. Sinini, *La competenza circolare*, Pensa Multimedia, Rovato 2013, p. 105-115

Nel sapere del formatore alla sicurezza collocherei: il sapere tecnico, il sapere pedagogico, il sapere sociologico e il sapere psicologico. Sapere tecnico, in quanto il formatore deve spiegare e trasmettere delle pratiche lavorative per poter lavorare in totale sicurezza. Il sapere pedagogico, sociologico e psicologico sono necessari per il formatore alla sicurezza, perchè sono delle basi teoriche, che poi diventano pratiche in quanto egli deve essere in grado di gestire le relazioni, gestire i gruppi, usufruire di una didattica innovativa e coinvolgente e saper riconoscere i bisogni dell'altro, ma avere anche un'ottica sistemica.

Nella macrosezione del saper essere del formatore alla sicurezza porrei alcune competenze comportamentali e relazionali necessarie: l'empatia, essere un professionista riflessivo, essere assertivo ed essere disponibile e chiaro. L'empatia è quella capacità di porsi nella situazione di un'altra persona. È fondamentale nell'ambito dell'educazione e della formazione, perchè sono professioni con una forte connotazione relazionale e al centro di questa relazione bisogna mettere la persona che pone il suo bisogno, per aiutarla e renderla autonoma. Questo non vuol dire che il formatore e l'educatore debbano essere troppo coinvolti emotivamente, perchè questo porterebbe dei rischi. Bisogna essere assertivi, cioè esprimere in modo chiaro ed efficace le proprie emozioni ed idee, ma senza aggredire né offendere l'interlocutore. Inoltre, un buon formatore deve essere disponibile per chiarimenti, perchè non sempre si utilizza una comunicazione comprensibile ed efficace per l'altro. Infine, è di estrema importanza essere un "professionista riflessivo" (Schön, 1999), cioè un formatore che è in grado di rielaborare e condividere i propri saperi ed esperienze, per assumere nuovi saperi e nuove pratiche. È rilevante, perchè i vissuti esperienziali sono decisivi negli orientamenti di senso che generano benessere per il lavoratore e per l'organizzazione⁶⁰.

Nel saper fare di un formatore professionista collocherei principalmente: progettare, didattica e l' *empowerment*. Il progettare è saper rilevare il bisogno dell'altro, creare una micro e macro progettazione dell'intervento formativo, attuarlo e valutarlo. La progettazione dimostra come ciascun percorso formativo si inserisca in un *lifelong education*, perchè tutte le esperienze dotate di senso contribuiscono alla formazione della persona e non soltanto nell'ambito lavorativo, ma in tutti i sistemi in cui la persona è inserita. La didattica è fondamentale, perchè saper gestire i gruppi, saper coinvolgere i partecipanti, saper utilizzare nuove

⁶⁰ V. Iori, *Ripartire dall'esperienza*, Franco Angeli, Milano 2010, p. 11.

tecnologie, costruire *setting* e usufruire di assiomi efficaci per la comunicazione, renderanno il formatore alla sicurezza un professionista e gli interventi formativi saranno efficaci in modo da rendere il lavoratore consapevole dei propri limiti e rischi. Infine l' *empowerment*, che sta alla base dei più avanti processi di valorizzazione delle persone e nei quali si tende a far esercitare il potere organizzativo al più "basso" livello possibile⁶¹.

L'analisi delle risposte al questionario somministrato alle matricole della facoltà di scienze dell'educazione e della formazione dell'Università Cattolica di Brescia, ha dunque evidenziato una conoscenza lacunosa rispetto alla formazione e in particolare alla formazione alla sicurezza. Questo dato rende necessaria un'informazione più approfondita riguardo ai saperi e alle pratiche lavorative alle quali possono accedere. La formazione alla sicurezza è un processo educativo/formativo molto importante per raggiungere il benessere delle persone, delle famiglie, delle organizzazioni e della società. Inoltre, molto spesso la formazione alla sicurezza è praticata da tecnici, ma questi non portano le risposte ai bisogni dei lavoratori e delle organizzazioni, perchè l'apprendimento non avviene tramite l'acquisizione di conoscenze trasmesse nell'insegnamento⁶². I formatori alla sicurezza devono avere un approccio pedagogico, mettendo al centro del processo formativo i lavoratori portatori di bisogni, ma anche di innovazione. Soltanto con una collaborazione e dialogo tra i formatori con competenze differenti si riuscirà a creare una cultura sulla sicurezza.

⁶¹ E. Auteri, *Cambiamento delle organizzazioni del lavoro e "formazione continua" delle risorse umane*, in Galliani (a cura di), *Educazione versus formazione*, p. 193.

⁶² B. Rossi, *L'organizzazione educativa*, Carocci 2011, p. 146.

CONCLUSIONI

In questo scritto, ho cercato di dimostrare la grande importanza da attribuire alla formazione alla sicurezza, in particolare quella con un approccio pedagogico. La formazione alla sicurezza è molto rilevante, perchè crea benessere contestuale, che contribuisce a raggiungere un benessere organizzativo. Un benessere organizzativo comporta benessere alla persona, ma anche alla comunità e alla società. Malgrado la presenza della crisi economica, le ragioni economiche e le ragioni pedagogiche possono coesistere, anzi ne sono auspicabili l'incontro e l'intreccio⁶³.

È auspicabile anche l'incontro tra i diversi professionisti che praticano formazione alla sicurezza, perchè soltanto con il dialogo e con il confronto si potranno rielaborare le proprie esperienze, assumere nuove pratiche e diventare dei professionisti riflessivi. Infine, soltanto con un approccio pedagogico alla formazione alla sicurezza, cioè mettendo al centro del processo formativo il lavoratore, si potranno avere lavoratori competenti, flessibili, responsabili ed innovatori per le organizzazioni e per la società.

⁶³ B. Rossi, *L'organizzazione educativa*, Carocci Roma, 2011, p. 23.

BIBLIOGRAFIA

- Documentazione rilasciata dall'ASL di Brescia e dalle docenti P. Zini, E. Bara e C. Bellotti al corso di Alta Formazione, "percorso 1": *Formare alla sicurezza: il processo formativo per favorire la prevenzione e la cultura della sicurezza*. (24 ottobre 2014, 25 ottobre 2014, 7 novembre 2014, 8 novembre 2014, Università Cattolica del Sacro Cuore, Brescia).
- Anderson G. J. , *Fundamentals of educational research*, Psychology press, New York 1998.
- Associazione Nazionale Formatori della Sicurezza sul Lavoro ANFOS online, <http://www.anfos.it/sicurezza/responsabile-del-servizio-prevenzione-protezione/> , 2015.
- Auteri E., *Cambiamento delle organizzazioni del lavoro e "formazione continua" delle risorse umane*, in Galliani (a cura di), *Educazione versus formazione*.
- Avallone F. - Bonaretti M. (a cura di), *Benessere organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, Rubettino, Roma 2003.
- Beltrami P. , *Henry Ford. Lezioni di impresa*, Area51 Editore, San Lazzaro di Savena (BO) 2015.
- Commissione delle Comunità Europee, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e delle società: una nuova strategia comunitaria per la salute e sicurezza 2002-2006*, Bruxelles 2002.
- Commissione delle Comunità Europee, *Educazione degli adulti: non è mai troppo tardi per apprendere*, Bruxelles 2006.
- Commissione delle Comunità Europee, *Libro verde. Promuovere un quadro Europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles 2001.
- Commissione delle Comunità Europee, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, Bruxelles 2007.
- Commissione Parlamentare di Inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche", *Audizione del Professor Luigi Pati*

Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia, Tipografia del Senato, mercoledì 6 luglio 2010.

- Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche", *Seconda relazione intermedia sull'attività svolta*, Tipografia del Senato, Roma 2010.

- Crocetti S. , *Diritto, Legislazione sociale ed economia*, Tramontana, Milano 2005.

- D.Lgs 09/04/2008 n. 81

- Fabbri L., *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo*, Carocci editore, Roma, 2009.

- Fabbri L. - Rossi B., *Pratiche lavorative, Studi pedagogici per la formazione*, Guerini studio, Milano 2010.

- Giddens A., *Runaway World: How Globalizations is Reshaping Our Lives*, Routledge, New York 2003.

- Giornale di Brescia, <http://www.giornaledibrescia.it/italia-ed-estero/morti-sul-lavoro-brescia-%C3%A8-quinta-in-italia-1.3037040>

- Huffington A., *Sono entrata nella squadra B per lavorare meglio*, anno 20° n. 923 DLa Repubblica, 24.01.2015, Roma.

- Iori V., Alessandra Augelli, Daniele Bruzzone, Elisabetta Musi, *Ripartire dall'esperienza. Direzioni di senso nel lavoro sociale*, Franco Angeli, Milano, 2010.

- La Repubblica.it, http://www.repubblica.it/esteri/2015/06/19/news/papa_francesco_politici-117207947/;

http://www.repubblica.it/esteri/2015/08/03/news/clima_obama_cambiamenti_prima_minaccia_per_nostro_futuro-120371007/;

- LIUC Università Cattaneo, <http://www.liuc.it/cmgenerale/default.asp?ssito=12&codice=76>

- Mostarda M.P., *Progettualità formativa: principi, itinerari, strutture*, La Scuola, Brescia 2008.

- Nicoli D., *Il lavoratore coinvolto*, Vita e Pensiero, Milano, 2009.

- Papa Francesco, *Laudato si'* Enciclica sulla cura della casa comune, Edizioni San Paolo s.r.l., Cinisello Balsamo (Milano) 2015.
- Pati L. , *Pedagogia sociale. Temi e problemi*, Editrice La Scuola, Brescia 2007.
- Pati L., *Sicurezza nel lavoro e riflessione pedagogica. Per una cultura dell'organizzazione centrata sulla "risorsa uomo"*, "Pedagogia e Vita", 3-4 (2008), pp. 76-92.
- Pellerey M., *Educare*, Editrice LAS, Roma 2011.
- La biblioteca di Repubblica, *L'Enciclopedia*, UTET, Novara 2003, volume 6.
- Rossi B., *L'organizzazione educativa, la formazione nei luoghi di lavoro*, Carocci, Roma 2011.
- Schön D.A., *Formare il professionista riflessivo. Per una nuova prospettiva della formazione e dell'apprendimento dei professionisti*, tr. it. Franco Angeli, 2006.
- Semenza R., *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Carocci, Roma 2004.
- Sinini G., *La competenza circolare*, Pensa Multimedia, Rovato 2013 .
- Treccani Enciclopedia online, <http://www.treccani.it/enciclopedia/formazione/>, <http://www.treccani.it/enciclopedia/competenza/>, 2015 .
- Treccani Vocabolario online, <http://www.treccani.it/vocabolario/formazione/> , <http://www.treccani.it/vocabolario/sicurezza/>, <http://www.treccani.it/vocabolario/competenza/>
- Università Cattolica del Sacro Cuore, *Brochure percorso formazione universitaria per la prevenzione e la sicurezza*, 2014.
- Brescia.unicatt.it, <http://brescia.unicatt.it/corsi-di-laurea/scienze-dell-educazione-e-della-formazione-dopo-la-laurea-2015#content>
- R. Viganò, *Pedagogia e sperimentazione*, Vita e Pensiero, Milano 2011.

- Wenger E. , McDermott R., Snyder W. M. , *Coltivare comunità di pratiche. Prospettiva ed esperienze di gestione della conoscenza*, Guerini, Milano 2007.
- Zini P., *Crescita umana e benessere organizzativo. Nuove prospettive di pedagogia del lavoro*, Vita e pensiero, Milano 2012.
- Zini P., *Educare alla sicurezza sul lavoro nella società del rischio*, "La Famiglia", 251 (2010), pp. 74-84.

RINGRAZIAMENTI

Desidero innanzitutto ringraziare il professor Domenico Simeone per avermi fatto appassionare al mondo della formazione e per essere sempre stato molto cordiale e disponibile nella preparazione della tesi. Ringrazio la Dott.ssa Alessandra Vischi per aver visionato la tesi di laurea. Grazie alle *tutor* Elisa Bara, Chiara Bellotti e Alessandra Bresciani per avermi fatto avvicinare al mondo della formazione alla sicurezza e per essere sempre state molto disponibili ed empatiche. Ringrazio gli studenti del corso di pedagogia generale e della comunicazione dell'Università Cattolica di Brescia, i corsisti e gli insegnanti del "percorso 1" di Alta Formazione per essere stati molto collaborativi e partecipi.

Grazie a tutta la mia famiglia, ma in particolare ai miei genitori, per esserci sempre stati nonostante le mille difficoltà che la vita pone ogni giorno.

Ringrazio i miei compagni di Università per non aver creato un ambiente di competizione, ma di collaborazione e di empatia.

Grazie a tutti i miei amici, per esserci sempre stati e per strapparmi ogni giorno un sorriso.

Grazie Luca di essere la musica del mio cuore e di permettermi di crescere insieme a te, giorno dopo giorno.

