

INFORMARE E FORMARE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DEL LAVORATORE STRANIERO

Il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, esplicita che i contenuti della informazione (articolo 36 comma 4) e della formazione (articolo 37 comma 13) devono essere comprensibili per i lavoratori e consentire loro l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ne consegue che la conoscenza della lingua è elemento indispensabile per salvare la vita ai lavoratori stranieri (vale anche per gli italiani). Informazione e formazione risultano così essere le parole chiave del Decreto Legislativo di riferimento, perché il lavoratore possa acquisire conoscenze e competenze per la salvaguardia della propria salute e sicurezza sul lavoro. Definizioni:

Informazione (sapere): trasmettere notizie e conoscenze relative ai rischi lavorativi, alle misure di prevenzione e protezione idonee a ridurre il rischio, agli obblighi derivanti dalla normativa e alle disposizioni inerenti la sicurezza relative al luogo di lavoro.

Formazione: fornire gli strumenti relativi alle conoscenze e competenze (saper fare), sostenute da adeguate motivazioni (saper essere) per adottare procedure e comportamenti lavorativi conformi alla prevenzione e sicurezza. La formazione può essere considerata come un momento di "affiancamento" relativo ai rischi presenti sul posto di lavoro.

Quale allora la strategia per un intervento di informazione - formazione?

Penso non sia sufficiente consegnare al lavoratore un opuscolo informativo in madre lingua o in italiano, per ritenere sufficiente l'in -formazione. Il percorso in - formativo, perché complesso, penso vada progettato in modo corretto tenendo in considerazione almeno questi aspetti:

1. i bisogni dei partecipanti
2. le tecniche didattiche usate devono essere in sintonia per il raggiungimento dell'obiettivo
3. i risultati devono essere tenuti in considerazione /valutati

1. - La **determinazione dei bisogni** della in - formazione deve partire dalla conoscenza del contesto in cui viene svolto il lavoro, il livello di conoscenza della lingua italiana da parte del lavoratore, il Paese di provenienza ed eventuali esperienze lavorative precedenti.

Questa fase "diagnostica" deve essere svolta da chi chiede la formazione (figure all'interno del luogo di lavoro - se in fabbrica) o dal formatore (presso sedi extra luogo di lavoro; ad es: i CTP). Dalla diagnosi si passa poi alla programmazione dell'intervento in - formativo.

2. - Le **tecniche didattiche** sono importanti per il conseguimento dell'obiettivo finale dell'attività di in - formazione: che i lavoratori comprendano il lessico del formatore (la lingua italiana) e non si facciano male sul luogo di lavoro. E' importante agire sulla comunicazione efficace, sulle capacità di comprensione del/dei messaggio/i, sulle capacità e sulle motivazioni da adottare per comportamenti corretti sul posto di lavoro.

Per favorire il processo di apprendimento considero indispensabile associare più tecniche di comunicazione e non limitarsi a quella verbale. Importante infatti accompagnare la "lezione" con supporti visivi, fare simulazioni.....

3. - La **valutazione dei risultati** è importante perché permette di stabilire se gli obiettivi posti sono stati raggiunti. Dalla diagnosi di partenza (conoscenza dei bisogni) si giunge alla valutazione del risultato in termini di conoscenze, capacità e comportamenti acquisiti da parte del lavoratore. Strumenti per la valutazione possono essere: l'osservazione, il questionario di verifica dell'apprendimento, ecc...

Da questa breve premessa , per ritornare alle parole chiave del Decreto Legislativo sopra citato, considero quindi opportuno riflettere su come informare e come formare.

In merito a **come informare**, penso che la metodologia da applicare sia più semplice rispetto alla formazione perché è sufficiente che dia delle informazioni. Nel caso del lavoratore straniero devono essere poche, chiare, comprensibili: possono esser verbali, scritte (manifesti, opuscoli, depliant...).

Gli strumenti didattici possono essere: lavagna (magari a fogli perché permette in qualsiasi momento dell'intervento di indicare i dati da ricordare o i punti essenziali), immagini, filmati e materiale informativo su carta da consegnare (opuscoli, depliant - utili per fissare

i contenuti trasmessi – commisurati alle competenze linguistiche del lavoratore, alle sue conoscenze, motivazioni e aspettative).

Per quanto riguarda **come formare**, è necessario tenere in considerazione che l'efficacia della formazione è legata alle conoscenze e competenze linguistiche del lavoratore e alle metodologie didattiche utilizzate. Sono quindi da privilegiare, per il conseguimento di questo obiettivo, tutte le metodologie didattiche "attive" che prevedono il coinvolgimento diretto dei partecipanti. Importante ridurre al minimo gli interventi - lezioni frontali che lasciano passivo il partecipante rispetto a conoscenze/nozioni che gli vengono trasmesse e utilizzare testi - contenuti semplificati.

Risulta quindi importante nella preparazione di un "intervento - lezione" tenere sempre in considerazione alcuni principi di organizzazione e di presentazione dei contenuti.

1. **Selezionare cosa dire e come dirlo:** assicurarsi che siano previsti i concetti importanti ed eliminare le informazioni non necessarie (testo - contenuto semplificato tenendo in considerazione le competenze in italiano L2 dei partecipanti).
2. **Introdurre il tema**, accennando a grandi linee quello che verrà detto e cercando magari un punto di contatto iniziale (una precedente lezione, un' esperienza, un bisogno di apprendimento dei partecipanti).
3. **Mettere le informazioni in sequenza logica.** Decidere cosa deve essere appreso prima che un nuovo concetto possa essere compreso: partire da ciò che è conosciuto per giungere a quello che è nuovo.
4. **Organizzare supporti audiovisivi** (video, diapositive, slide...)
5. **Usare un linguaggio semplice e/o testi - contenuti semplificati** (vedi power point)
6. **Usare una comunicazione efficace e positiva** evitando toni valutativi
7. **Fare esempi**, per illustrare principi e concetti facendo riferimento ai contesti lavorativi e/o ad esperienze occorse.
8. **Fare "lezioni brevi":** l'attenzione cala fisiologicamente dopo 30 - 40 minuti.

Durante l'intervento - lezione è utile sia dato spazio a domande e a momenti di discussione.

Sono momenti che permettono al formatore di verificare la recezione dei concetti affidati alla sua lezione e, se necessario, potrà ripeterli, migliorarli.

D'interesse per la formazione risulta anche l'**analisi di un caso**: infatti permette di lavorare intorno alla soluzione di un caso proposto, esaminando e valutando insieme le diverse alternative e scegliendo le più adeguate alla situazione presentata. Tale metodologia facilita l'acquisizione di abilità nell'affrontare problemi che si potrebbero realmente presentare nel luogo di lavoro. La presentazione del caso deve avvenire con un linguaggio e stile narrativo semplici e stimolanti per la discussione. E' importante, per stimolare la discussione, preparare delle domande.

Da non trascurare anche l'utilizzo della **simulazione**, che attraverso la "messa in scena" di una situazione problematica, chiede ai lavoratori di interpretare il ruolo proposto (es. infortunato, medico, datore di lavoro...)

Considerazioni

Il percorso di apprendimento in - formativo da parte dei lavoratori stranieri, riferito alle conoscenze per lavorare in sicurezza, è dunque rappresentato dall'insieme di diversi momenti formativi che vanno dalla conoscenza - in primis - della lingua italiana alla sensibilizzazione e in - formazione.

D'interesse è porsi la domanda chi può in - formare?

Penso sia da privilegiare personale interno, se l'intervento in - formativo viene svolto all'interno di una fabbrica/azienda, perché competente e consapevole del proprio ruolo di responsabilità nei confronti della salute e della sicurezza sul lavoro; diversamente (presso CTP o altra sede) un formatore esperto in materia in collaborazione con un docente di italiano L2. Da non trascurare che all'interno della fabbrica/azienda il gruppo è omogeneo rispetto al contesto lavoro, mentre in sedi esterne (es.i CTP) i partecipanti provengono da diversi contesti lavorativi (badanti, muratori, operai...).

Ritengo inoltre utile e d'interesse la predisposizione di un Glossario comune, trasversale ai diversi interventi di in - formazione, scritto con un linguaggio semplice e accompagnato da immagini, a seconda delle conoscenze della lingua italiana dei partecipanti.

Quanto scritto non ha la pretesa di insegnare nulla a nessuno. E' un momento di riflessione, aperto al dialogo con figure esperte in materia di in - formazione sulla prevenzione e sicurezza del lavoratore straniero (italiano) , per una comunicazione efficace che possa al meglio favorire l'apprendimento a salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro.

O.V.
4 febbraio 2011