

INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009, contenente “Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, chiama in causa, tra gli altri, le organizzazioni del volontariato. Anche a queste, non soltanto alle istituzioni lavorative, l’art. 3 comma 12-bis attribuisce precise responsabilità per quanto concerne la tutela della salute dei soggetti coinvolti. Le une e le altre sono sollecitate ad intraprendere adeguate iniziative, affinché l’azione del volontario possa svolgersi in sicurezza. Se per le prime occorre procedere alla predisposizione di iniziative atte a tutelare il soggetto che decide liberamente e gratuitamente d’impegnarsi in attività a favore di persone in situazione di bisogno, per le seconde si tratta di rendere sicuro l’ambiente di lavoro nel quale la persona svolge la sua azione, offrendo adeguate informazioni e assumendo precise iniziative di prevenzione. Pertanto, nei confronti del volontario l’organizzazione di appartenenza e l’impresa di lavoro hanno chiare responsabilità per quanto concerne l’informazione, l’addestramento, la formazione alla sicurezza.

Sotto l'aspetto pedagogico, il tema della sicurezza, della prevenzione, della tutela del rischio induce a porre l'enfasi soprattutto sulla *formazione*. Questa dalla normativa vigente emerge come processo educativo che, avvalendosi dell'offerta di contenuti e di percorsi di addestramento, mira a favorire l'acquisizione di competenze operative, suscitando nel soggetto un alto livello di consapevolezza circa il proprio ruolo e il proprio comportamento nello svolgimento di una particolare attività.

Orbene, se fermiamo l'attenzione sul mondo del volontariato, l'osservazione fenomenica di alcune realtà associative, quindi la rilevazione delle vie da esse intraprese per formare i propri affiliati alla sicurezza, permette di segnalare due tratti caratteristici. In primo luogo, la scarsa importanza riservata alla progettazione di percorsi formativi *ad hoc*; in secondo luogo, quando i percorsi formativi sono definiti, la debole preoccupazione di perseguire attraverso di essi, accanto agli obiettivi dell'informazione e dell'addestramento, quello peculiare della formazione. I vari contributi che compongono il presente volume approfondiscono la questione, mentre segnalano l'urgenza di assumere la formazione come occasione per dare rinnovato vigore al mondo del volontariato. La formazione, insieme ai percorsi d'informazione e di addestramento, è da assumere come strumento concettuale e operativo per mezzo del quale concorrere alla costruzione di una cultura della sicurezza che qualifichi in maniera precisa il mondo del volontariato.

La formazione dei volontari alla sicurezza non può esaurirsi nella sia pur fondamentale acquisizione di competenze atte a renderli capaci di operare "con sicurezza" in ambienti a rischio. All'opposto, essa va stimata come un nuovo modo di essere volontario. Spesso l'azione volontaria si contraddistingue per una sorta di sottovalutazione del rischio, quasi che la tensione all'impegno prosociale provochi una diminuzione del livello di attenzione verso le possibili forme di pericolo. Il mondo del volontariato, al pari del mondo del

lavoro, ha da coltivare una cultura della sicurezza, per mezzo della quale aumentare nei lavoratori/volontari i livelli di consapevolezza sui rischi che quotidianamente si possono presentare, sulle misure per ridurli e gestirli, sulla responsabilità che ad essi inerisce per la propria e l'altrui tutela.

Il nesso posto tra formazione e cultura della sicurezza giova a far rilevare il potenziale trasformativo della prima. Se ben progettata e gestita, la formazione può assecondare una riorganizzazione dell'assetto associativo e aziendale, avvalorando il contributo che il singolo volontario e il singolo lavoratore possono offrire per l'avvento di un sempre più democratico e partecipato stile di vita. Corretti percorsi formativi permettono di esaltare l'ambiente di lavoro e l'organizzazione di volontariato sia come comunità di pratiche sia come comunità relazionali. In quanto comunità di pratiche, favoriscono il riferimento costante all'esperienza, che è te-saurizzata e diventa il contenuto privilegiato per l'attivazione di coinvolgenti itinerari di formazione, di armonici cammini di crescita personale, di significativo rinnovamento della cultura del volontariato. In quanto comunità relazionali, assecondano rapporti di scambio e di confronto continuo, avvalorando il contesto esperienziale come ineguagliabile occasione di apprendimento formale e informale.

Luigi Pati

CONCLUSIONE

Il processo di formazione dei volontari alla sicurezza chiede precisi cambiamenti. In fase conclusiva, metto l'accento sui due seguenti, tra loro strettamente correlati.

1. *Il primo cambiamento riguarda l'ambito metodologico-didattico.* Nel corso degli ultimi lustri è stata viepiù assunta consapevolezza della scarsa utilità delle forme tradizionali di formazione: in molti casi esse sono intraprese per adempiere agli obblighi di legge, privilegiando la trasmissione di norme e contenuti, che non di rado risultano estranei all'universo operativo del volontario. Nei corsi di formazione alla sicurezza si rileva una vera e propria cesura tra gli obiettivi formativi fissati e i bisogni delle persone. Scaturisce da ciò la necessità che la proposta di percorsi formativi muova sempre dall'esperienza dei soggetti, di modo che il loro agire pratico diventi fonte di permanente apprendimento. L'esperienza va assunta come strumento principe di formazione; questa deve muovere dalle pratiche delle persone per aiutarle a riflettere su di esse, valutarle e, eventualmente, riformulare i propri schemi d'azione.

Da quanto detto scaturisce che gli interventi formativi non possono essere attuati, prescindendo dal confronto con i con-

testi organizzativi, quindi con i processi di produzione di beni e servizi in essi esplicitanti, con le norme, i linguaggi, le procedure da essi fissati, con la cultura della sicurezza che li contraddistingue. In questa luce, il contesto di lavoro cessa di essere un luogo impersonale, neutro, per delinarsi come peculiare spazio di formazione, sia pur indiretta. In altri termini, non si risolve in mera cornice o contenitore di azioni: è valutato nella sua capacità d'iniziativa e di proposta formativa.

2. *Il secondo cambiamento attiene al settore delle organizzazioni di volontariato.* Esse sono chiamate a privilegiare un assetto interno sempre più democratico e partecipato, in ragione del fatto che la formazione alla sicurezza sembra correlarsi direttamente alla posizione occupata dal soggetto tanto nell'ambiente lavorativo quanto nel campo dell'azione volontaria. In verità, studi e ricerche hanno da tempo segnalato che impostazioni organizzative di natura gerarchica, con relazioni fortemente asimmetriche, non generano corresponsabilità in ordine al tema della sicurezza. All'opposto, spazi operativi ispirati dall'istanza della reciprocità relazionale sembrano assecondare forme di responsabilità verso sé stessi e verso gli altri. Ne consegue che la formazione alla sicurezza esige il potenziamento della *competenza relazionale* del soggetto, ossia della capacità di intrecciare con altre persone, che agiscono con lui o che si trovano in una condizione di bisogno, significative reti di legami da coltivare all'insegna della corresponsabilità e dell'aiuto vicendevole. In tal modo, il percorso formativo acquista sempre più la caratteristica di un divenire all'insegna della cooperazione, in alternativa alle impostazioni verticistiche e gerarchiche.

Sulla questione riguardante il rapporto tra educazione alla sicurezza e posizione del lavoratore/volontario nell'ambiente produttivo/operativo è urgente riflettere con grande attenzione, nella prospettiva di una modificazione culturale del modo di concepire sia il mondo del lavoro sia l'organizzazione di volontariato. Con tale istanza, fra le altre cose, si connette anche la funzione di *advocacy* del volontario, ossia l'azione stimola-

trice del medesimo a vantaggio di un cambiamento dell'assetto organizzativo e verso la sollecitazione dei referenti istituzionali, affinché introducano modificazioni significative nella gestione del personale.

La formazione, pur se rappresenta uno snodo centrale in ordine alla prevenzione e alla sicurezza nel lavoro, non può essere concepita, tuttavia, come esaustiva del problema. Nella prospettiva del continuo miglioramento del vivere umano, ha da essere collegata sempre più a rinnovate modalità organizzative dell'attività produttiva e dell'impegno prosociale. L'esigenza in parola, che possiamo definire di partecipazione democratica al contesto operativo, di *empowerment* del soggetto lavoratore/volontario, ai nostri scopi importa metterla in luce per sottolineare l'urgenza di una impostazione sempre più umana del lavoro e dell'attività di volontariato, che dia forza all'istanza della sicurezza come criterio organizzativo degli spazi di convivenza umana.

Attività lavorativa e attività di volontariato non si esauriscono nell'assolvimento di compiti e mansioni. Esse poggiano su reti di relazioni e sono alimentate da relazioni, nelle quali il singolo soggetto cresce e reperisce orientamenti valoriali. Il contesto lavorativo e di volontariato, infatti, sono ispirati da una prescelta cultura – intenzionale o implicita – e sono artefici di cultura, quindi di valori, di orientamenti, di regole, atti a determinare modalità e stili di comportamento individuali e collettivi. Ne consegue che parlare di sicurezza significa postulare un certo tipo di cultura aziendale e di volontariato, che spinga tutti gli attori interessati al sistema operativo a identificare tanto i fattori di rischio quanto gli elementi protettivi. La sicurezza, in altri termini, non è il risultato di esclusivi accorgimenti tecnico-strumentali bensì è espressione della logica che governa l'organizzazione dell'ambiente operativo nel suo complesso. Essa, pertanto, si radica nel tessuto umano, non soltanto attraverso le formali iniziative di formazione ma anche in forza dell'assetto relazionale che contraddistingue un certo ambito esperienziale.

INDICE

Presentazione pag. 5

Introduzione » 7

LUIGI PATI

VOLONTARIATO E FORMAZIONE ALLA SICUREZZA.

RIFLESSIONI E PROSPETTIVE PEDAGOGICHE » 11

1. L'istanza della formazione alla sicurezza nel lavoro » 13

2. Particolarità del volontariato » 15

3. Criteri pedagogici per formare alla sicurezza » 19

4. Il lavoratore/volontario come formatore alla sicurezza..... » 27

PAOLA ZINI

LA FORMAZIONE ALLA SICUREZZA. IL D. LGS. 81/2008,

INTEGRATO CON IL D. LGS 106/2009,

E IL MONDO DEL VOLONTARIATO » 29

1. La sicurezza, il rischio e la normativa » 30

2. Il mondo del volontariato e il D.Lgs. 81/2008, integrato
con il D.Lgs. 106/2009..... » 32

3. Informazione, addestramento e formazione alla sicurezza... » 38

4. Formazione alla sicurezza e azione propositiva
delle associazioni di volontariato » 43

CHIARA BUIZZA

OLTRE LA NORMA: PROMUOVERE LA CULTURA DELLA SICUREZZA	pag.	47
1. La sicurezza tra regolazione istituzionale e etica della responsabilità	»	48
2. Verso un progetto di promozione della cultura della sicurezza	»	51

STEFANO BONOMETTI

COMPETENZE PER LA SICUREZZA NEL VOLONTARIATO.

CONSIDERAZIONI DIDATTICHE	»	57
1. Formazione, volontariato e sicurezza	»	58
2. Le polarità della competenza	»	61
3. Dimensioni pedagogiche della competenza	»	64
4. Sviluppo delle competenze e volontariato	»	67
5. Formulare competenze come obiettivi formativi	»	70

ELISA BARA

PROGETTARE LA FORMAZIONE DEI VOLONTARI ALLA SICUREZZA	»	73
1. Quale senso per la formazione dei volontari alla sicurezza? ..	»	74
2. Quale progettazione formativa per la sicurezza dei volontari?	»	76
3. Un possibile modello progettuale	»	80
4. Gli elementi costitutivi del progetto formativo	»	83
5. Quali prospettive per le organizzazioni di volontariato?	»	87

ELISA BARA

MODULO OPERATIVO PER FORMARE I GIOVANI VOLONTARI

ALLA SICUREZZA	»	89
1. Indicazioni operative per formare i volontari alla sicurezza	»	90
2. La sperimentazione di un modulo di sensibilizzazione alla sicurezza per giovani volontari	»	91
3. Gli esiti della sperimentazione	»	99

MARIA PAOLA MOSTARDA

VALUTARE LA FORMAZIONE ALLA SICUREZZA	»	103
1. La fatica del valutare: da istanze formali a ragioni sostanziali	»	104
2. Valutare la formazione alla sicurezza nelle organizzazioni di volontariato	»	107
<i>Conclusioni</i>	»	125
<i>Orientamenti bibliografici</i>	»	129
<i>Indice dei nomi</i>	»	135