

Università Telematica Pegaso



Master di I° Livello in

**TECNICO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO
III°EDIZIONE - (MA243)**

***“LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
DEI LAVORATORI STRANIERI NELLA PROVINCIA DI CHIETI:
PROBLEMATICHE E SOLUZIONI”***

RELATORE:

Dott.ssa Loredana Di Terlizzi

CANDIDATO:

Dott. Alberto Munno

**Anno Accademico
2013-2014**

<u>CAPITOLO 1 - INTRODUZIONE</u>	PAG. 3
1.1 LA PRESENZA DEI LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA: IL RUOLO DELLA FORMAZIONE.....	PAG. 3
<u>CAPITOLO 2 - GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE</u>	PAG. 7
2.1: IL TEST DI COMPrensIONE DELL' ITALIANO: DIFFICOLTA' APPLICATIVE E SOLUZIONI ALTERNATIVE	PAG. 7
<u>CAPITOLO 3 - L'ESPERIENZA CON I LAVORATORI RUMENI</u>	PAG. 15
3.1. LA PRESENZA "STRANIERA" IN ABRUZZO: DATI STATISTICI.....	PAG. 15
3.2. IL CASO "FLORENTIN"	PAG. 16
<u>CAPITOLO 4 - L'INSEGNAMENTO DELL'ITALIANO NEL MONDO DEL LAVORO</u>	PAG. 19
4.1. INSEGNARE UNA LINGUA STRANIERA: ASPETTI PSICOLOGICI.....	PAG. 19
4.2. CONCLUSIONI.....	PAG. 20
<u>CAPITOLO 5 - BIBLIOGRAFIA</u>	Pag. 24

Lo scopo della presente tesi è quello di illustrare i limiti dello strumento attualmente in uso e preliminarmente alla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il test in italiano, utilizzato per verificare la conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori immigrati ma, in realtà, inadeguato in quanto somministrato in maniera generalizzata.

Attraverso questo lavoro si propongono soluzioni diverse che, tenuto conto dei paesi di provenienza e delle differenti tradizioni culturali dei soggetti destinatari dell'attività formativa, mirano in primis a verificare l'effettiva conoscenza della lingua italiana e, successivamente, ad applicare la materia prevenzionistica calandola nelle diverse realtà lavorative affinché la formazione erogata diventi uno strumento di prevenzione efficace.

1.1 LA PRESENZA DEI LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA: IL RUOLO DELLA FORMAZIONE

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il IV° Rapporto annuale *“Gli immigrati nel mercato del lavoro in Italia”*, curato dalla Direzione generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con la Direzione generale per le politiche e i servizi per il lavoro, Inps, Inail, Unioncamere e con il coordinamento di Italia Lavoro Spa. Il dato registrato circa la presenza degli stranieri occupati in Italia nel 2013 registra una crescita di 22mila unità. Tuttavia, il tasso di occupazione dei lavoratori migranti è sceso raggiungendo, per i migranti extra Ue, quota 55,9% percentuale appena più alta del tasso di occupazione che si rileva tra gli italiani (55,3%).

Analizzando il fenomeno in un arco temporale maggiore, a partire dal 2007, il numero di stranieri che lavorano in Italia è aumentato di 853mila unità. L'incidenza del lavoro dei migranti ha raggiunto il 10,5% del mercato del lavoro nazionale con percentuali che variano a seconda dei comparti. I lavoratori immigrati hanno risposto alla richiesta di lavori manuali e a bassa qualificazione arrivando a ricoprire il 13,6% dei posti di lavoro in agricoltura, il 19,7% nelle costruzioni e l'80% nei servizi di cura dove le prestazioni di lavoratori stranieri sono le più diffuse.

Analizzando il fenomeno, e i dati susseguenti, dal punto di vista degli infortuni sul lavoro, sebbene il trend possa risultare positivo in termini di diminuzione sia di infortuni che di decessi, l'incidenza

degli infortuni e dei decessi nei lavoratori immigrati risulta essere in crescita.

Può essere utile, in tal senso, analizzare le statistiche INAIL sull'andamento degli infortuni sul lavoro che seguono (Fig. 1, Fig. 2)¹:

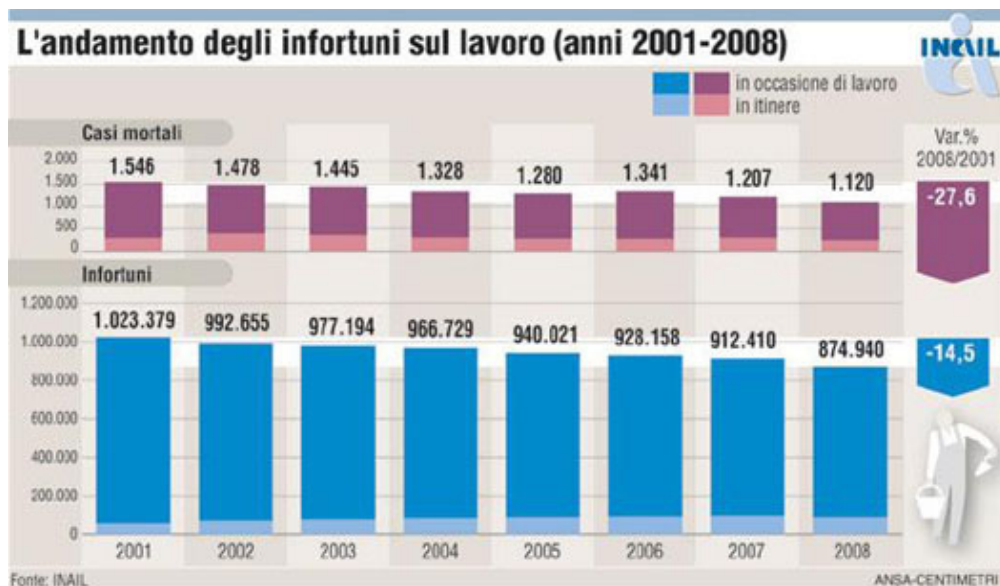


Fig. 1

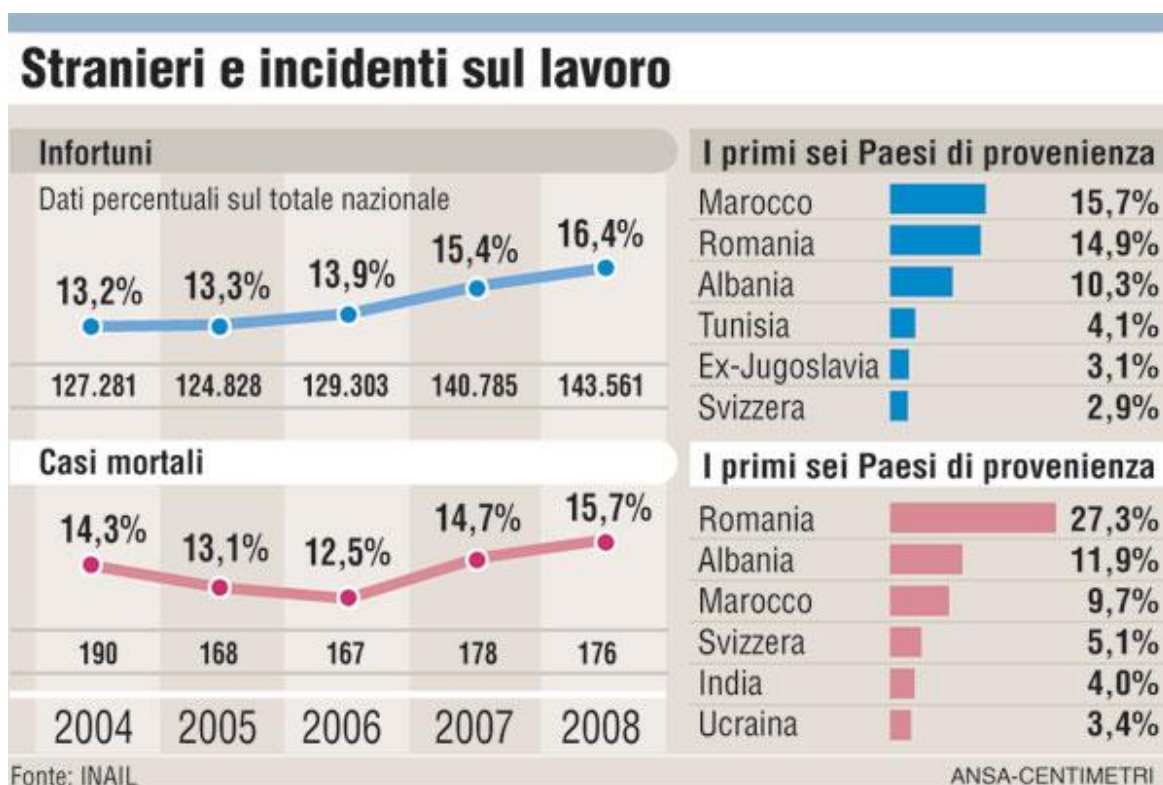


Fig. 2

¹ Statistiche INAIL sull'andamento infortunistico 2001/2008 tratto da: "Rapporto Annuale 2008 - Analisi dell'andamento infortunistico"

Un ruolo importante può giocare la prevenzione e, in tale ambito, la formazione e informazione dei lavoratori siano essi italiani o stranieri. A tal proposito il **D.lgs. 81/2008**, detto anche **T.U. 81/2008**, contiene una serie di norme che prevedono contenuti, tempi e modalità di applicazione dell'attività formativa.

In modo particolare, per quel che concerne i lavoratori stranieri, l'art.36 Informazione ai lavoratori (sui rischi specifici e generali e sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate in azienda, sulle procedure di pronto soccorso ed emergenza, nominativi degli RSS, RLS, MC, incaricati della sicurezza), al punto 4, dispone 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 della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo"*.

Primo passo da compiere, dunque, è quello di verificare il livello di conoscenza della lingua italiana che rappresenta un indispensabile momento preliminare ed integrativo della formazione del lavoratore straniero. Ciò, ad oggi, può avvenire somministrando semplici test.

Va ricordato, inoltre, che lo stesso **Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011** prevede che nei confronti dei lavoratori stranieri:

- siano tenuti corsi di formazione *"che dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore"*;
- siano forniti specifici programmi di formazione preliminare in modalità e-Learning.

Tale normativa conferma come il Legislatore ha ritenuto che la condizione di lavoratore immigrato contenesse, in quanto tale, degli elementi di maggior fragilità riguardo ai fattori di rischio presenti nel luogo di lavoro e con queste specificità normative ha voluto equilibrare i livelli di tutela.

Sarebbe, quindi, legittimo pensare che tra lavoratori italiani e stranieri le condizioni siano perfettamente uguali e che sia sufficiente, per garantirle, una corretta applicazione delle norme citate.

In realtà, l'osservazione quotidiana delle condizioni di lavoro ed i flussi informativi sull'andamento infortunistico fanno sorgere interrogativi sull'adeguatezza delle azioni per la salute e la sicurezza dei lavoratori immigrati limitate all'applicazione delle tutele di legge, perché alla fine il risultato per lavoratori italiani e lavoratori stranieri non è lo stesso.

Nella mia esperienza professionale ho rilevato che non possono, ad esempio, essere invocati limiti linguistici e culturali, di fronte a comportamenti incongrui connessi con infortuni, quando la formazione è stata fatta con la semplice distribuzione di un opuscolo banale, anche se nella migliore delle ipotesi multilingue, oltre l'italiano.

Per questo tipo di formazione, se così si può chiamare, il test di conoscenza della lingua italiana in genere corrisponde alla firma su un modulo con la quale il lavoratore attesta di aver ricevuto l'opuscolo.

Ancor peggio sono le frequenti discrepanze tra quanto contenuto in questi opuscoli o altro materiale formativo di qualità migliore, sempre che vengano letti, ed i comportamenti sul luogo di lavoro da parte di datori di lavoro, dirigenti e preposti, secondo i casi.

Questi comportamenti hanno un'efficacia comunicativa assoluta, soprattutto verso chi, come il lavoratore immigrato, non ha o non può esprimere alcun senso critico per le ragioni prima trattate. I comportamenti di chi è in una posizione di amministrazione o direzione hanno anch'essi la funzione di addestramento per l'esecuzione di molte operazioni, e normalmente, se non sono conformi alle modalità prevenzionistiche, inculcano modalità operative non corrette e difficili da modificare.

È ovvio che questo è un problema anche per i lavoratori italiani, perché l'applicazione degli art. 36 e 37 del D.Lgs. n.81/08 quando va bene è più formale che sostanziale, ma per quelli immigrati gli effetti sono più evidenti.

A ciò si aggiunge l'iniziativa di alcune Regioni che hanno attivato attività di supporto alle aziende mediante l'identificazione di soggetti pubblici/privati qualificati a svolgere questo tipo di attività preparatoria dei lavoratori stranieri. In tali casi il rilascio di un attestato di conoscenza della lingua italiana esonera il datore di lavoro dall'obbligo di accertamento linguistico preventivo.

Ciò in quanto ricade sul datore di lavoro l'onere di accertare che gli stranieri comprendano la lingua italiana al fine di un corretto utilizzo, da parte loro, di procedure o istruzioni di lavoro, in funzione di prevenzione contro lo specifico rischio connesso alle mansioni da svolgere, nonché utilizzo di macchinari, apparecchiature e segnaletica di sicurezza. (In tal senso a Cassazione Penale sentenza 40605 del 1 ottobre 2013).

2.1. IL TEST DI COMPrensIONE DELL'ITALIANO: DIFFICOLTA' APPLICATIVE E SOLUZIONI ALTERNATIVE

Le cause principali degli infortuni individuate dal Ministero del Lavoro sono: la perdita di controllo di macchinari e attrezzature, le cadute (soprattutto dall'alto di impalcature e ponteggi), i movimenti del corpo con o senza sforzo fisico.

Le pericolosità delle attività svolte, la scarsa esperienza e l'inadeguata informazione/formazione/preparazione professionale rappresentano ancora oggi i tratti caratteristici del lavoro immigrato in Italia.

Così come certamente incidono la maggiore presenza in settori più sensibili, in occupazioni meno specializzate dove il turnover della forza lavoro risulta più semplice. Inoltre, precarietà abitativa, stili di vita poco idonei e mancanza di protezione da parte del nucleo familiare lontano, contribuiscono a ridurre il benessere psicofisico dei lavoratori immigrati.

Una menzione particolare merita, infine, il fenomeno delle malattie professionali, generalmente sottostimate per il comparto dei lavoratori stranieri.

Questo lavoro vuole essere un contributo alla ricerca sul tema, attraverso l'analisi e la presentazione di esperienze formative realizzate e riflessioni significative su come favorire l'inclusione non solo lavorativa, ma anche sociale, dei lavoratori stranieri.

L'attività formativa per la sicurezza, secondo questo approccio, andrebbe vista come uno strumento che non solo promuove e divulga la cultura della tutela delle norme e l'importanza della prevenzione, ma rappresenta anche un indispensabile momento di condivisione di saperi, di investimento in conoscenza e di innovazione.

Le attività di vigilanza e le sanzioni, pur essendo necessarie, non sono sufficienti; vanno accompagnate, o meglio precedute, da un'intensa attività di sensibilizzazione e di informazione, di formazione, con l'intento di promuovere una cultura della salute sul lavoro, di favorire un clima partecipativo in cui tutti, lavoratori e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, si facciano carico della propria parte di responsabilità e collaborino al raggiungimento di un obiettivo comune.

Nel caso della formazione degli adulti alla sicurezza, con una particolare attenzione ai lavoratori immigrati, è evidente la necessità di attivare dei processi formativi che prestino particolare

attenzione ad una didattica per adulti, basata sul coinvolgimento dei soggetti e sul rispetto e riconoscimento delle diversità dei lavoratori, avvalendosi di metodologie attive e collaborative; a degli apprendimenti che passano attraverso una pluralità di linguaggi simbolici e multimediali, superando i limiti della semplice distribuzione ai lavoratori di manuali sul tema.

I lavoratori immigrati, nello specifico, vivono percorsi di vita discontinui, legati a cambiamenti molto forti determinati dallo sradicamento dal paese d'origine e dal tentativo di trovare una nuova cittadinanza all'interno di nuovi contesti sociali; quindi sarebbe opportuno che la didattica che si rivolge innanzi tutto a degli adulti, ma anche giovani, presti attenzione al riconoscimento delle diversità dei lavoratori, delle loro esperienze, del background di appartenenza.

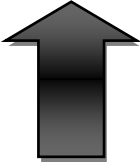
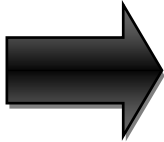
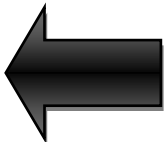
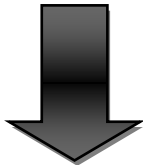
Al contrario, nel nostro Paese, preliminare ad ogni attività formativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è la somministrazione di un test di comprensione della lingua italiana strutturato come di seguito:

COGNOME:	NOME:
DATA DI NASCITA:	LUOGO DI NASCITA:
Da quanto tempo risiede in Italia?	
Titolo di studio:	
Ha frequentato corsi di Italiano?	

1) COMPrensione DIREZIONI

Scrivi sotto ogni figura la parola corrispondente, scegliendola tra queste.

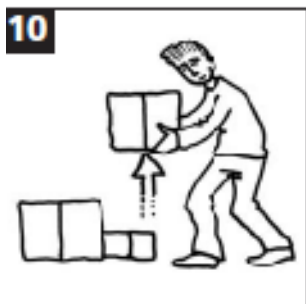
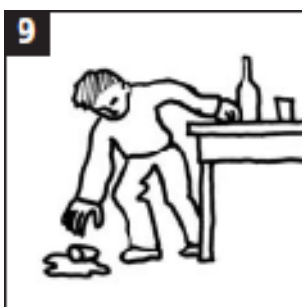
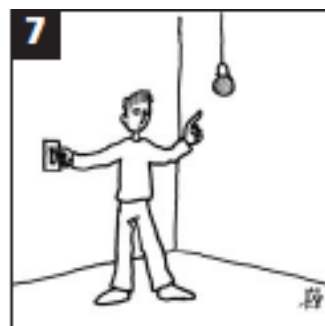
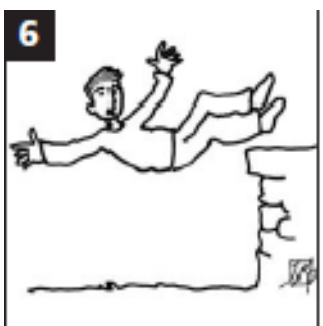
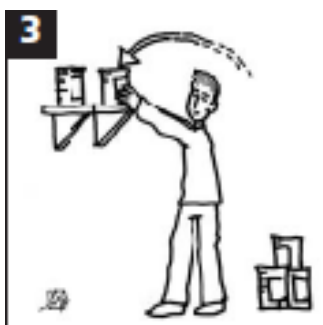
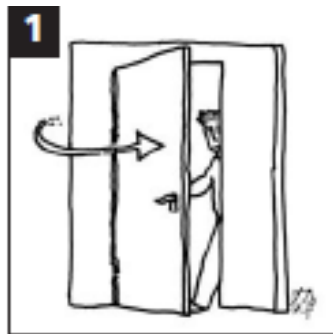
DESTRA
 SINISTRA
 ALTO
 BASSO

2) COMPRENSIONE VERBI E AZIONI

Scrivi sotto ogni figura la parola corrispondente, scegliendola tra queste.

APRIRE
CHIUDERE
ACCENDERE
SPEGNERE
RACCOGLIERE
METTERE
SCAVARE
GIRARE
SOLLEVARE
CADERE



3) COMPrensione SEGNALETICA DI BASE E DISPOSIZIONI

Scegli la risposta corretta

1.



Questo segnale vuol dire che:

- a. nessuno può entrare
- b. può entrare solo chi ha il permesso
- c. è pericoloso mettere le mani sulla macchina accesa

2.



Questo cartello indica:

- a. pericolo di fulmini
- b. scendere giù
- c. pericolo contatto elettrico

3.



Qui si deve:

- a. girare a sinistra
- b. andare dritto
- c. andare a destra

4.



Questo segnale dice:

- a. usare la mano destra
- b. c'è freddo
- c. indossare i guanti di protezione

5.



Questo cartello dice:

- a. attento ai ponteggi
- b. non devi camminare sotto materiali che si spostano in alto
- c. è vietato correre

6. "MI RACCOMANDO" vuol dire:

- a. raccontami una storia
- b. mi serve qualcosa
- c. cerca di stare attento a quello che ti dico

7. "È PERICOLOSO" vuol dire:

- a. puoi farti male
- b. è noioso
- c. quel lavoro non serve

8. "SPOSTATI" vuol dire:

- a. non devi stare lì
- b. fai un altro lavoro
- c. mettiti al posto di un altro

9. Se ti dicono "STAI FERMO" cosa fai?

- a. vai via
- b. non ti muovi
- c. ti muovi

10. "DAMMI UNA MANO" vuol dire:

- a. stai con me
- b. aiutami
- c. stringimi la mano

La somministrazione del test linguistico ha prodotto risultati che hanno messo in evidenza che il 10% dei lavoratori stranieri aveva una conoscenza ottima o buona della lingua italiana, il 15% sufficiente, il 75% insufficiente o gravemente insufficiente.

Il livello di conoscenza dell'italiano non è risultato dipendere dagli anni di permanenza in Italia, mentre la buona conoscenza dell'italiano era invece correlata con gli anni di scolarizzazione e associata ad un buon livello di integrazione con gli italiani.

I tempi medi di compilazione del test linguistico sono risultati rispettivamente di 55 minuti.

In generale le criticità sono state riscontrate rispetto alla conoscenza del sistema di tutela nei luoghi di lavoro, alla comprensione della formazione ricevuta in materia di sicurezza e all'atteggiamento culturale nei confronti delle azioni da intraprendere per ridurre gli infortuni nei luoghi di lavoro.

Si sottolinea a tale proposito che i dati presentati non possono ritenersi aprioristicamente rappresentativi della popolazione generale di lavoratori immigrati sia per la maturata esperienza professionale del gruppo studiato che per la tipologia di aziende alle quale appartengono, caratterizzate da sistemi di prevenzione consolidati.

L'esperienza condotta ha in generale portato ad un primo approccio e ad una sensibilizzazione nei confronti della tematica all'interno delle singole realtà lavorative. A questo proposito è stato fondamentale il coinvolgimento attivo degli RLS. L'iniziativa è stata apprezzata dagli stessi lavoratori immigrati che si sono sentiti oggetto di attenzione. La discussione dei dati ottenuti ha portato il sistema di prevenzione e protezione aziendale (Datore di Lavoro, RSPP, RLS, Medico Competente) a riflettere sull'argomento avviando un processo di consapevolezza e cambiamento che ha interessato in particolare l'ambito della formazione e della comunicazione.

Rispetto ai colleghi italiani, un numero maggiore di lavoratori stranieri è risultato conoscere in maniera del tutto insufficiente il nostro sistema di tutela nei luoghi di lavoro (figure aziendali addette alla sicurezza, INAIL, INPS etc.) (14% vs 3% - Fig.3)².

Anche per quanto attiene la comprensione della formazione fornita dalle aziende in materia di sicurezza, gli immigrati hanno risposto in percentuale maggiore (43%) rispetto agli italiani (23%) di non aver ben compreso quanto gli era stato spiegato.

² *Autori Vari*, "Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi", Direzione Generale ASL Brescia, 2009 in collaborazione con CGIL, CISL e UIL.

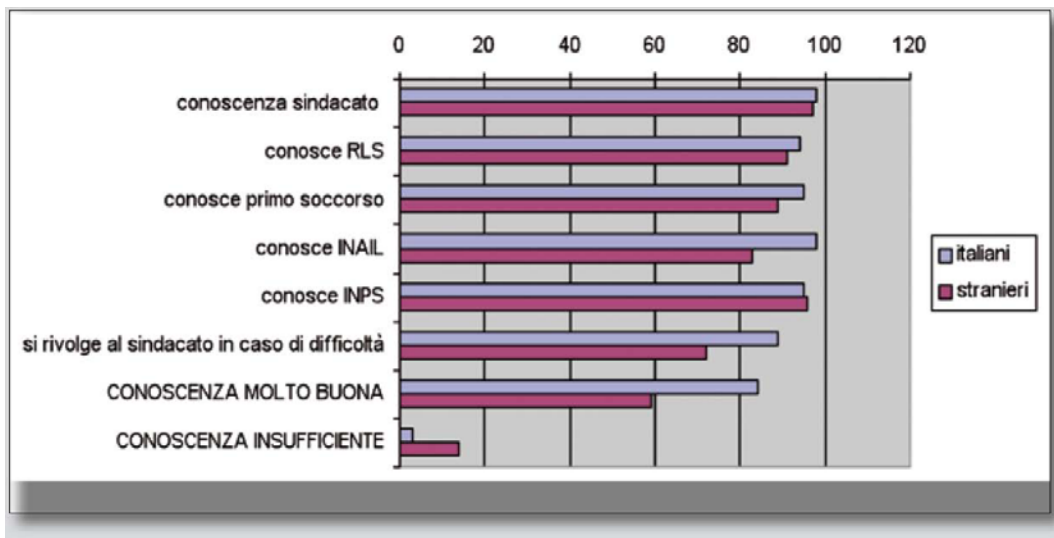


Fig.3

La mia esperienza mi induce ad affermare che la progettazione e la realizzazione di un corso formativo deve assicurare la comprensione ma, soprattutto, la memorizzazione dei contenuti della formazione ed informazione.

Sarebbe opportuno attuare scelte didattiche che, affinché siano efficaci, optino per metodologie in grado di:

- riprodurre, simulare, a diversi livelli, con un elevato livello di immersione, l'esperienza di lavoro e le situazioni di pericolo, concentrandosi sulla percezione del rischio;
- favorire un utilizzo immediato, semplice del materiale didattico da parte del discente, e flessibile, adattabile a tutte le tematiche della sicurezza, all'evolversi delle stesse nel tempo;
- garantire percorsi innovativi e con un livello di attrattività, con utilizzo di diversi mezzi di comunicazione, diversi linguaggi simbolici e multimediali che si possano avvicinare all'esperienza e al contesto culturale dei discenti, spesso con una scarsa conoscenza della lingua italiana.

La progettazione di questi percorsi formativi, oltre a rispondere alle esigenze urgenti nell'ambito della prevenzione, diventa una possibilità di cambiamento sia nei comportamenti sia nella cultura del lavoro, in modo particolare su tre livelli:

- conoscenza degli argomenti, delle nozioni, delle regole e della loro applicazione relativi alla sicurezza. Tali conoscenze incidono sulla probabilità che questi soggetti vengano coinvolti in casi di infortunio, poiché gli operai che provengono da realtà e culture lavorative diverse e che non conoscono perfettamente la mansione assegnata, ignorano molte pratiche per la sicurezza che vengono riconosciute valide nel Paese dove si realizza l'inserimento lavorativo o che, nel Paese di

provenienza, vengono applicate in modo diverso;

- riflessività sui propri comportamenti, sia sulla propria esperienza e le proprie reazioni, sia sull'osservazione di quelle altrui. Questo consente di superare il mero assolvimento, a livello burocratico, dell'obbligo formativo previsto dalla legge, attribuendo significati ad un'esperienza d'apprendimento che diventa possibilità di cambiamento per il lavoratore, che si può realizzare durante tutta la vita e in una pluralità di situazioni;

- possibilità di sperimentare nuove pratiche, simulando situazioni in grado di mantenere alto il livello di attenzione e di curiosità dei soggetti, superando le resistenze o le difficoltà nella fruizione di contenuti che possono apparire, spesso, troppo generici o lontani dall'interesse dei lavoratori.

E' necessario un approccio al tema che non sia solo di tipo tecnico e legislativo, ma che scommetta sulla qualità di un obbligo formativo inteso come capacità di aumentare la qualità del lavoro partendo dalle esigenze e dalle diversità dei lavoratori.

Questi nuovi percorsi avrebbero grandi potenzialità non solo per il miglioramento e per l'acquisizione di nuove informazioni finalizzate a contenuti specifici, ma anche all'interno di un processo che può avere una ricaduta sulla cultura collettiva, che restituisce ai lavoratori la dignità al lavoro e il diritto di cittadinanza.

E' certamente compito di chi assume la veste di formatore studiare e sperimentare vari metodi didattici, alternativi o di supporto alle lezioni d'aula in quanto i discenti provengono da differenti Paesi stranieri e sono portatori di diversi idiomi, culture e storie.

Occorre sempre più adottare metodologie che prevedano un più diretto coinvolgimento dei partecipanti, con dimostrazioni pratiche, esercitazioni e anche simulazioni nei reali cicli produttivi ed è necessario dotarsi di strumenti e metodologie che ne favoriscano l'apprendimento quali: immagini, filmati brevi, cortometraggi ed il ricorso ad esempi pratici.

Altri strumenti per favorire la comprensione e l'apprendimento di tutti coloro che hanno difficoltà linguistiche potrebbero essere rappresentati dalla distribuzione di opuscoli in lingua d'origine e l'affiancamento / collaborazione di mediatori culturali e l'insegnamento della lingua italiana nel mondo del lavoro come punto di riflessione obbligato per l'azienda che assume lavoratori stranieri.

IL NUOVO “APPROCCIO” DA UTILIZZARE

3.1. LA PRESENZA “STRANIERA” IN ABRUZZO: DATI STATISTICI

Il Rapporto “L’immigrazione straniera in Abruzzo tra integrazione e lavoro”³, curato dall’Osservatorio sull’Inclusione Sociale e Povertà dell’Ente Abruzzo Lavoro - luglio 2011 - ha rilevato che la Regione Abruzzo, al 1° gennaio 2012 (dati Istat), conta una popolazione straniera residente pari a 68.761 individui, di cui 37.738 donne e 31.023 uomini.

La maggior parte della popolazione straniera residente in Abruzzo proviene da: Romania (26,6%), Albania (17,6%) e Macedonia (6,9%) sono i primi paesi per provenienza; da soli rappresentano il 50% degli stranieri residenti.

Purtroppo, però, la Romania detiene anche il triste primato degli infortuni che, a livello nazionale, con un numero di denunce superiore a 19.000 e 28 decessi nell’anno 2011.

A livello regionale, i settori che registrano un fabbisogno di manodopera straniera più elevata sono agricoltura, servizi di alloggio e ristorazione, attività manifatturiere, costruzioni e le attività di cura alle famiglie.

Il mercato del lavoro abruzzese avvia soprattutto lavoratori poco qualificati. Nel 2010 il 16% degli avviati non possedeva nessun titolo di studio, oltre il 35% solo la licenza elementare, il 32% il diploma di scuola superiore e solo l’1,8% la laurea. Questo andamento è ancora più evidente per i lavoratori stranieri: oltre la metà degli avviati 2010 non possiede nessun titolo di studio, caratteristica che appare in linea con la maggior esposizione al rischio di sostituzione e di precarietà.

Nel 2009 si registrano in Abruzzo 8.813 titolari di impresa stranieri, pari al 9,3% del totale, un’incidenza superiore a quella dei residenti stranieri sul totale della popolazione. Tra i cittadini stranieri, la tendenza all’auto-impiego è più pronunciata tra i cittadini dei paesi non comunitari, dai quali proviene il 73,4% dei titolari di impresa stranieri.

Un’ulteriore caratteristica degli imprenditori stranieri, che li differenzia da quelli italiani, è l’età. Gli imprenditori stranieri sono mediamente più giovani rispetto a quelli italiani: circa l’80% dei titolari

³ Regione Abruzzo Rapporto “L’immigrazione straniera in Abruzzo tra integrazione e lavoro”, curato dall’Osservatorio sull’Inclusione Sociale e Povertà dell’ente Abruzzo Lavoro.

di impresa stranieri in Abruzzo ha meno di 49 anni, mentre la percentuale scende a circa il 50% per gli imprenditori italiani.

3.2. IL CASO “FLORENTIN”

La mia esperienza di formatore nella materia prevenzionistica è consolidata da diversi anni.

Il caso preso in considerazione in questo lavoro riguarda una falegnameria composta da quattro lavoratori in cui tutti si chiamano Florentin, incluso il Datore di lavoro con inevitabili e preliminari difficoltà già nel dover semplicemente identificare o, meglio, distinguere i destinatari dell'attività formativa.

La rigidità dei tools ad oggi a disposizione (test di comprensione della lingua italiana) ha evidenziato soltanto risultati di comprensione linguistica molto bassi. Sebbene i lavoratori fossero in Italia da più di 10 anni, la loro comprensione scritta della lingua italiana era attestabile intorno al 20%.

Pertanto, dalla somministrazione del test è emersa la necessità di attuare un intervento didattico operativo che, come dice Diadori in *Insegnare italiano a lavoratori immigrati*, specialmente nel caso di un corso per immigrati adulti, “preveda un percorso circolare e flessibile organizzato per blocchi, i moduli appunto, variamente combinabili in modo da favorire la diversificazione degli itinerari didattici di compensazione delle lacune e di consolidamento delle abilità possedute piuttosto che una programmazione per fasi rigide e prestabilite secondo un percorso sequenziale [...]” (Diadori, 2001, pp.143-144).

L'idea di base sulla quale si è lavorato nasce dall'esperienza maturata nel campo della formazione per il conseguimento della patente di guida negli anni '80. Visto l'alto numero di analfabeti il quiz era sostituito dall'interrogazione orale che metteva a proprio agio il discente analfabeta e rappresentava uno strumento formativo efficace.

I materiali di apprendimento sono stati costruiti tenendo presente le persone e l'ambito in cui lavorano, dal lessico alle espressioni non verbali più frequenti, anche attraverso momenti di osservazione sul campo.

Inoltre, i materiali didattici utilizzati hanno fatto riferimento a situazioni concrete e vissute permettendo di chiarire dubbi o incomprensioni sull'uso della lingua e, allo stesso tempo, è stato necessario fare emergere che uso della lingua si fa sul posto di lavoro, facendo dialogare ed esprimere i partecipanti.

Utile, per poter monitorare l'efficacia del percorso di apprendimento linguistico, potrebbe essere il

Quadro Comune Europeo di riferimento per le lingue. È uno strumento basato sulle competenze di ascolto, lettura, interazione (scritta/orale), produzione (scritta/orale).

Tenuto conto di detto quadro europeo dovrebbe essere effettuata una verifica in ingresso delle effettive competenze linguistiche e l'accertamento delle caratteristiche della lingua usata nell'ambito lavorativo. Questa verifica porterà a delineare un contesto comunicativo contraddistinto da una terminologia specialistica, comportamenti aziendali tipici e da una specificità nell'uso di termini italiani e anche dialettali di cui bisognerà tenere conto nell'elaborazione del programma d'intervento linguistico. Indubbiamente la verifica delle competenze acquisite durante l'alfabetizzazione permetterebbe all'azienda di avere più consapevolezza delle capacità dei lavoratori e a questi ultimi di aumentare la propria capacità di relazione. La prospettiva di una maggiore autonomia, immediatamente spendibile nel luogo di lavoro, con l'assegnazione di mansioni più elevate e varie, potrebbe costituire un incentivo volto a superare la fase di arresto nel processo di apprendimento, precedentemente osservata.

L'insegnamento di base della lingua italiana agli stranieri sconta in Italia un ritardo, colpevole, di almeno quindici anni. Per un lungo periodo, infatti, nessuna istituzione pubblica si è preoccupata in modo regolare di insegnare la base della lingua italiana ai cittadini stranieri che arrivavano sul nostro territorio. Così per anni i cittadini stranieri hanno lavorato nel nostro territorio senza mai essere "obbligati", ma neanche semplicemente spinti o agevolati ad apprendere le competenze di base della lingua italiana.

La mancata conoscenza di base della lingua italiana ha avuto come prima conseguenza la scarsa capacità da parte degli stranieri di pretendere tutele e diritti sul lavoro. È chiaro infatti che qualsivoglia richiesta di maggiore tutela del proprio contratto o della propria salute e sicurezza sul luogo del lavoro passa soprattutto attraverso la capacità di comprensione e di comunicazione del linguaggio da parte dei lavoratori. I cittadini stranieri si infortunano maggiormente di quelli italiani, in particolare nel primo periodo dall'arrivo in Italia. È necessario un approccio nazionale alla in/formazione sulla sicurezza del lavoro dei cittadini stranieri (sia lavoratori sia imprenditori). Le norme statali sulla formazione di base obbligatoria approvate nel 2012 rendono sanzionabile ex ante (e non più solo post infortunio) la mancata formazione. Occorre un lavoro di rete fra enti di vigilanza, enti bilaterali, professionisti della sicurezza e parti sociali per diffondere le esperienze in/formative più creative, positive ed efficaci. La certificazione della conoscenza della lingua italiana è un obbligo per varie normative di legge e prevedibilmente sarà indispensabile anche per la documentazione di efficacia della in/formazione sulla sicurezza.

Una formazione efficace del lavoratore straniero è possibile solo se vi è una conoscenza basilare della lingua italiana. I vari tentativi di proporre materiale multilingue sono incoerenti con le necessità formative reali del lavoratore considerato incluso in un gruppo di lavoro. Tale materiale può esser utilissimo per assolvere l'obbligo previsto di informazione, ma non di formazione. È necessario, oltretutto di fondamentale importanza, creare un linguaggio comune in quanto questi strumenti multilingue non fanno altro che contribuire a mantenere la distanza in fase comunicativa senza produrre quel cambiamento necessario nella realtà lavorativa.

I dati statistici affermano che gli infortuni, oltre quelli mortali, sono maggiormente frequenti tra i lavoratori stranieri; ciò vuol dire che la cultura della sicurezza non è ben recepita e quindi è mal trasmessa dai normali strumenti utilizzati nell'attività formativa.

L'INSEGNAMENTO DELL'ITALIANO NEL MONDO DEL LAVORO

4.1. INSEGNARE UNA LINGUA STRANIERA: ASPETTI PSICOLOGICI

Come sostiene Garuti in *Stranieri per apprendere: la formazione per l'inserimento lavorativo – Lavorare in italiano* dovrebbe essere, consuetudine quando si insegna una seconda lingua, distinguere fra due tipi di approcci: quello grammaticale e quello comunicativo. Il primo approccio è orientato ad assicurare la competenza linguistica, intesa come uso corretto e accurato della forma e delle strutture della lingua: si valuta, ad esempio, la capacità di coniugare correttamente i verbi o di concordare gli articoli.

Nell'approccio di tipo comunicativo, invece, gli obiettivi, le tecniche didattiche e le valutazioni dei risultati conseguiti sono fondati essenzialmente sulla capacità di comunicare e di concludere i messaggi: dai più semplici come esprimere informazioni e dati, ai più complessi che riguardano sé stessi, la propria esperienza, le proprie emozioni. In altri termini, l'approccio di tipo grammaticale insegna *in codice a parlare del nuovo codice* e a riflettere su di esso, mentre l'approccio di tipo comunicativo insegna a usare la nuova lingua. L'esperienza ha dimostrato l'inefficacia dell'approccio grammaticale (nonostante il suo uso persistente) ai fini dell'uso reale della lingua. Spesso, infatti, l'attenzione prevalente sulla forma e la correttezza delle strutture, lo sforzo della loro memorizzazione decontestualizzata, mettono in scacco la capacità e la pazienza dell'ascolto e della comprensione dei messaggi.

E' evidente, del resto, che entrambi gli approcci, se assolutizzati, presentano lacune per un efficace apprendimento della lingua e richiedono comunque di essere incrociati con altri fattori didatticamente essenziali: gli obiettivi formativi generali, il tempo a disposizione e le specifiche differenze individuali.

L'apprendimento è un processo continuo che riguarda la totalità della persona che ha modalità proprie di intrattenere rapporti con il mondo e dare quindi senso alla propria esperienza. E' dunque un processo che attiva aspetti non solo cognitivi, ma anche affettivi, emotivi, operazionali. Ne consegue che l'apprendimento non riguarda solo l'acquisizione di competenze, ma ingaggia la persona in un processo di cambiamento che può essere esaltante, ma estremamente duro e faticoso. Le resistenze, le difese, le difficoltà sono parte integrante di tale processo e vanno

affrontate con rispetto e attenzione. Soprattutto per gli adulti, l'apertura, il nuovo, possono attivare ansie di perdita identitaria difficili da affrontare.

La dimensione dell'apprendimento da parte di adulti stranieri si confronta inesorabilmente con alcune difficoltà specifiche. Gli immigrati, soprattutto quelli provenienti da contesti extra-europei, sono in una situazione di fragilità identitaria proprio in quanto slegati dalle radici culturali dell'identità sia individuale che collettiva. Si trovano in un contesto di difficile lettura e spesso contraddittorio, dove benevolenza e diffidenza spesso coesistono.

La scelta didattica auspicabile sarebbe quella di stabilire e utilizzare relazioni d'interdipendenza del tipo *win-win (premiali e mai punitive)*, evitando di "bambinizzare"⁴ i partecipanti in una logica *up-down (l'esperto che insegna a chi non sa)* a favore del cercare insieme, del provare e sperimentare, dove le relazioni fra i partecipanti e il docente hanno una base di reciprocità. La prima condizione per apprendere nell'adulthood è il riconoscimento della propria identità e della possibilità di superare la situazione di "mancanza" che è alla base delle motivazioni ad apprendere. Essere riconosciuti per ciò che si è e soprattutto per ciò che si può essere, potrebbe concretamente superare la condizione di dipendenza e sudditanza e rivelarsi come possibilità di *essere di più e di essere oltre*.

4.2. CONCLUSIONI

Nel contesto dell'informazione e della formazione sulla sicurezza, l'attivazione di percorsi di lingua italiana garantisce che il lavoratore comprenda meglio se stesso nella realtà organizzativa in cui è inserito. Inoltre, apprendere la lingua in azienda permette al lavoratore di vedere questo sforzo, che secondo il D.Lgs. n.81/08 deve essere effettuato in orario di lavoro, come finalizzato a un'attività concreta e fondamentale, attivando il meccanismo della motivazione. L'apprendente non è un ragazzo, ma più spesso un adulto e l'atteggiamento che ha verso la nuova lingua e le tappe della sua evoluzione dipendono anche dal valore e dal significato che ad essa conferisce.

La lingua italiana appresa può essere per lo straniero uno strumento per restare fedeli alle proprie origini o diventare meccanismo funzionale alla sopravvivenza, mezzo di inserimento sociale, di conoscenza e opportunità di socializzazione con i nativi. Nel momento in cui la si impara in azienda, si approfondisce il lessico specialistico, si studia la lingua che potrebbe aumentare la consapevolezza della cultura della prevenzione e della responsabilità. Un lavoratore autonomo

⁴ Premessa: Stranieri per apprendere di Vito Volpe – contenuto in "Stranieri per apprendere: La Formazione per l'inserimento lavorativo", Franco Angeli, 2011

linguisticamente:

- è più consapevole del proprio ruolo nell'organizzazione;
- è parte attiva dell'azienda;
- è sensibile alle richieste;
- è più integrato nel tessuto sociale;
- è più collaborativo con i colleghi di lavoro;
- sperimenta il senso di appartenenza nell'organizzazione;
- può leggere le istruzioni;
- può fare richieste e chiedere spiegazioni;
- conosce le parole del contesto lavorativo;
- conosce i segnali verbali e non verbali della cultura organizzativa e lavorativa in cui è inserito;
- è più sensibile alle norme della sicurezza e del benessere in azienda.

Anche l'azienda può trarre vantaggio da una maggiore padronanza della lingua da parte del lavoratore straniero per:

- dialogare con il dipendente in maniera meno frustrante/stressante;
- formulare richieste con minima certezza di essere capito;
- prevenire contrasti o incomprensioni;
- rendere autonomo il dipendente sul posto di lavoro;
- accrescere la percezione del rischio nel dipendente;
- informare sui contenuti delle principali norme di sicurezza;
- fornire indicazioni sulle competenze nella materia del diritto del lavoro;
- promuovere la cultura della sicurezza e del benessere organizzativo, per superare gli ostacoli dettati dalle diverse appartenenze culturali, sociali e linguistiche;
- sensibilizzare i lavoratori sull'importanza del corretto uso di dispositivi e procedure di sicurezza per prevenire infortuni e malattie professionali;
- applicare il nuovo modello di prevenzione previsto dal D.Lgs. n.81/08.

Nell'ambito specifico della sicurezza, avere una lingua comune di dialogo e interscambio è fondamentale per aumentare:

- la comprensione reciproca;
- la capacità critica/espressiva;
- la capacità di descrivere il pericolo al collega o al proprio caporeparto;
- la capacità di dialogare con i colleghi;

- la capacità di riconoscere segnali verbali e non verbali della cultura italiana.

Dalla ricerca sull'apprendimento dell'italiano emerge l'idea che le lingue si imparano per diventare membri di un gruppo socio-culturale e che le pratiche linguistiche non possono essere separate dalle pratiche sociali. L'alfabetizzazione del lavoratore in azienda risponde a questa funzione dell'apprendimento creando nel lavoratore nuovi stimoli per migliorarsi come persona e come lavoratore. Quando un'azienda decide di attivare un corso per l'acquisizione della lingua italiana deve tenere presenti tutti gli aspetti legati all'ambito aziendale in cui opera, dal lessico alle funzioni interpersonali o comunicative più delicate o importanti, sfruttando a proprio vantaggio la possibilità di decidere i contenuti da sviluppare.

Per interpretare a proprio vantaggio l'obbligo derivante dal D.Lgs. n.81/08, art. 37, *“ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo”* è necessario individuare i professionisti da coinvolgere.

Affidando il momento della formazione a un'insegnante esperto di apprendimento della lingua italiana come lingua straniera, si potrebbe proporre un percorso vicino alla quotidianità e ai compiti che maggiormente assorbono i lavoratori stranieri e rispetto ai quali questi ultimi potrebbero avere domande, ma anche alle esigenze dell'azienda in materia di:

- rapporto di lavoro: contratto, salute, assistenza fruizione di permessi, modalità di accesso a vari servizi;
- aspetti operativi: procedura lavorativa, norme di comportamento in azienda, norme di comportamento tra lavoratori.

L'intervento linguistico avrà efficacia se progettato a contatto con il datore di lavoro per individuare esigenze aziendali o criticità comunicative. I responsabili della sicurezza in azienda si attiveranno descrivendo i punti fondamentali attraverso un sopralluogo sul posto di lavoro. Il docente potrebbe costruire schede adeguate di lessico, situazioni comunicative, di fonetica o morfosintassi, di dialogo e di comprensione coerenti con il vissuto dei partecipanti. Lo studio della lingua diventerebbe un'esperienza viva e immediatamente spendibile.

È possibile confermare che il sistema dell'apprendimento si stia orientando sempre di più su percorsi che portano la persona al centro, le danno valore e cercano di potenziarne le competenze. Un percorso di lingua italiana per lavoratori adulti che miri a favorirne l'integrazione, non si basa sulle conoscenze e le nozioni grammaticali, quanto piuttosto sui meccanismi comunicativi e di relazione per i quali sono necessarie, ma non definitive, le competenze di

grammatica. Rientrano nell'analisi dei bisogni formativi anche le esigenze di acquisizione di abilità di impiego della lingua, soprattutto nel contesto lavorativo e nella vita di un adulto. La competenza linguistica, composta dalle conoscenze e dalle abilità acquisite, diventerà in seguito all'alfabetizzazione, un saper fare, agito consapevolmente.

Alfabetizzare consente di sviluppare la comunicazione verbale e far conoscere le principali caratteristiche dei codici non verbali in uso nella cultura italiana e in un determinato contesto lavorativo. Significa che il lavoratore ottiene le competenze per l'uso di strumenti espressivi verbali e non verbali sviluppando una sensibilità di tipo interlinguistico e interculturale utile per l'organizzazione e l'azienda.

I contatti dei lavoratori stranieri con gli italiani sono molto frequenti nel contesto di lavoro più che in altri ambiti, così l'apprendimento della lingua rischia di ridursi alle conoscenze sufficienti per eseguire i compiti e le mansioni assegnate. Il processo di alfabetizzazione, se promosso e sviluppato, permetterà di sviluppare il valore della vita umana nel lavoro, in sicurezza e in collaborazione con i colleghi e l'organizzazione, al fine di:

- divenire consapevole del proprio ruolo;
- assumersi le proprie responsabilità;
- dare valore sociale al lavoro;
- imparare a conoscere e gestire il rischio sia individualmente che per il bene comune.

CAPITOLO 5

BIBLIOGRAFIA

1. *Autori Vari*, “Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi”, Direzione Generale ASL Brescia in collaborazione con CGIL, CISL e UIL, 2009.
2. *Autori Vari*, Sicurezza e integrazione sul lavoro degli immigrati S.I.L.I. - Sottoprogetto “promossi in classe” Azienda ULSS n. 22 di Bussolengo, 2010.
3. *Autori Vari*, “*Lavoratori Stranieri e Sicurezza*”, Quaderni AIFOS, 2012.
4. *Autori Vari*, “Migrazione come Questione Sociale. Mutamento sociale, politiche e rappresentazioni in Ecuador, Romania e Ucraina”, Working Papers – Compagnia di San Paolo, 2009.
5. *Autori Vari*, Rapporto “L’immigrazione straniera in Abruzzo tra integrazione e lavoro”, curato dall’Osservatorio sull’Inclusione Sociale e Povertà dell’ente Abruzzo Lavoro – Regione Abruzzo, 2011.
6. *On. Cesare Damiano*, “Lectio Magistralis: Formazione su Salute e Sicurezza ed Integrazione dei lavoratori Stranieri”, Convegno di Pontedera, 2011.
7. *INAIL Istituto Nazionale per l’Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro*– “Rapporto Annuale 2008”, INAIL.
8. *INAIL Istituto Nazionale per l’Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro*– “Rapporto Annuale 2013”, INAIL.
9. *Vito Volpe in collaborazione con Maurizio Belloni, Marco Carcano e Giovanna Garuti* - “Stranieri per apprendere: La Formazione per l’inserimento lavorativo”, Franco Angeli, 2011.

10. A. L. *Cohal* – “Mutamenti nel Romeno di immigrati in Italia” – Materiali Linguistici Università di Pavia – Franco Angeli, 2014.
11. P. *Diadori* – “Insegnare italiano a lavoratori immigrati” – Le Monnier, 2011.
12. *Valentina Negritescu, Davide Arrigon* –“ Italiano per romeni. Manuale di grammatica italiana con esercizi” – HOEPLI, 2012.
13. R. *Guariniello* – “ I Testo Unico sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza Aggiornato con il D.Lgs. 106/2009” – IPSOA Indicialia II° Ed., 2014.
14. F. *Basenghi, L. E. Golzio, A. Zini* – “ La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda – Il Testo Unico e il decreto correttivo n. 106/2009” – IPSOA Indicialia, 2009.
15. *Giulio Morelli* – “ La conoscenza della lingua può salvare la vita” – Quotidiano Sicurezza, 2010.

Citazioni dalla rete (Sitografia)

<http://www.puntosicuro.it>

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/SicurezzaLavoro>

<http://prevenzione.ulss20.verona.it/spisal.html>

http://www.lavorareinsicurezza.com/quesiti_generali.htm

http://www.porreca.it/1/id_118/Approfondimenti.asp

<http://www.aifos.eu/section/Documenti/555/index.htm>

http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_SICURE

<http://www.normattiva.it>

<http://www.amblav.it/>

<http://www.aia-sicurezza.it>

<http://www.prevenzio.net/>

<http://www2.asl.bergamo.it/web/intserv1.nsf>