

DALLA FASE 2 AL FUTURO DELLA FORMAZIONE PER SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Referente di Schema Docenti Formatori per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro: F. Rainaldi

Una delle criticità costanti del complesso legislativo italiano è la sua scarsa capacità di adeguarsi ai tempi. Strutture legislative complesse che spesso fanno capo a ulteriori strutture legislative, accordi nazionali, regionali, ecc. che portano a rendere gli argomenti spesso farraginosi e difficili da ammodernare.

La formazione dedicata alla salute e sicurezza dei lavoratori è una di quelle.

Regolamentata a livello nazionale dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. è stata seguita da decreti e soprattutto una serie di Accordi Stato-Regioni intersecati tra loro con richiami, modifiche e postille. E se tutto questo può già essere considerato complesso, va aggiunto il fatto che la salute e sicurezza è un tema di prominenza anche regionale, per cui alcune regioni negli anni hanno ulteriormente interpretato, modificato ed a volte stravolto le norme di cui sopra. In un ambito così complesso e a dir poco burocraticamente standardizzato e statico, le metodiche formative, come da normativa, si sono divise in due grandi blocchi:

- lavoro in aula con contatto fisico tra docente e discenti;
- lavoro in remoto con modalità e-learning, senza quindi nessun contatto fisico tra discente e docente.

Tale approccio era logicamente condivisibile nel 2012 dove le tecnologie in atto non consentivano altri sbocchi metodologici, ma lo è stato fino ad oggi, più per una paura "burocratica" che per la impossibilità tecnologica a trovare una terza via.

La pandemia di COVID-19 ha avuto, tra le altre cose, l'effetto di traghettare la formazione aziendale, e quindi anche quella sulla salute e sicurezza, al nuovo millennio, non senza una dose di criticità dovuta alla rapidità con cui tale attività è stata eseguita.

Lo svuotamento delle aziende ed il rapido spostamento dei lavoratori in attività di smart working, ma anche le regole sul distanziamento sociale, hanno portato in pochissimi giorni a rendere impossibile la esecuzione anche dei corsi formativi obbligatori in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

Come già evidenziato in precedenza, sia lo Stato, tramite il protocollo COVID-19 con i sindacati, sia alcune Regioni hanno consentito l'utilizzo della formazione a distanza con metodologia videoconferenza ritenendola equiparabile alla formazione in aula. L'unica limitazione presente è logicamente connessa alle attività formative pratiche.

Alcune Regioni, come il Lazio, hanno ritenuto tale metodo formativo utile e necessario anche per l'addestramento da DPI COVID-19.

Ma a questo punto, possiamo ritenere la formazione in videoconferenza realmente omologa alla formazione in aula? Quali limitazioni si hanno?

Per rispondere a queste domande dobbiamo analizzare il contesto legislativo pre-emergenza.

Il documento "Circolare Ministero dell'Interno - Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile del 22 giugno 2016" definisce il termine "Videoconferenza" nel seguente modo: *Streaming sincrono (videoconferenza): è un evento formativo, veicolato attraverso supporto multimediale, che prevede la compresenza temporale di discenti e docenti, che interagiscono tra loro tramite un mezzo di comunicazione (modalità sincrona), presso più sedi individuate dal Soggetto Organizzatore, che provvede direttamente alla gestione delle presenze.*

Detto documento è l'unico che fa riferimento a questo termine e quindi a questa metodologia formativa.

Tutta la legislazione ufficiale dal D. Lgs. 81/2008 agli Accordi Stato – Regioni non vi fanno riferimento.

Si potrebbe dire che se non è vietata allora è utilizzabile, ma come emerso anche dai documenti rilasciati dalle Regioni, è necessario un intervento dello Stato centrale al fine di rendere il metodo consolidato anche nella fase post emergenza.

Di seguito riporto un utile articolo che sintetizza alcune possibili criticità connesse a detta tematica.

GUIDA OPERATIVA ALLA STIPULA DEL PROTOCOLLO AZIENDALE ANTI-CONTAGIO A CURA DI CINZIA FRASCHERI - GIUSLAVORISTA – RESP.LE NAZ. CISL SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(....)

12. Formazione

(.....)

Tenuto conto che molti percorsi formativi, di natura obbligatoria, sono stati autorizzati a poter essere svolti in modalità a distanza (tra i quali quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nei termini e nei limiti previsti dall'Accordo Stato-Regioni del 2016), questa potrà essere una decisione da prendere sul piano dell'organizzazione aziendale valutandone, oltre alla praticabilità (anche sulla base di quali percorsi formativi sono ammessi, o meno, in modalità a distanza), la fattibilità, in termini sia economici che gestionali, ma non meno l'opportunità di ricorrere a tale sistemi, vista la minor oggettiva efficacia dei corsi di formazione in modalità a distanza (e-learning), in confronto all'aula.

Ancor più necessario sarà l'indicare in modo chiaro, nel Protocollo aziendale anti-contagio, la scelta praticata da parte dello stesso datore di lavoro di utilizzare la deroga, introdotta dal Protocollo condiviso, in tema di mancato percorso di aggiornamento per lavoratori incaricati di un ruolo/mansione per i quali è obbligatoriamente previsto.

Pur considerando lo stato di pandemia in cui versa il nostro Paese e, pertanto, l'evidente condizione di forza maggiore che determina l'impossibilità di svolgere allo stato attuale i corsi di aggiornamento, non può essere sottaciuta la responsabilità penale alla quale potrebbe andare in contro il datore di lavoro (e forse non solo lui), quando chiamato a rispondere, in caso di infortunio del lavoratore, del mancato aggiornamento della formazione, dovendo considerare che i protocolli (come quello il Protocollo condiviso del 14 marzo) non rientrano nella gerarchia delle fonti, risultando così giuridicamente non in grado di poter introdurre una deroga ad una norma primaria, quale il DLGS 81/08 in tema di prevenzione, nel quale si dispone l'obbligo di aggiornamento per i lavoratori, ancor più se incaricati di svolgere determinate mansioni per le quali sono richiesti corsi specifici.

In questo caso, forse, potrebbe risultare quanto mai opportuno anche solo un intervento di mera informazione svolta da figure preposte ed esperte nei riguardi dei lavoratori, costituendo così un intervento minimo, ma utile, a garantire concretamente la tutela del lavoratore, titolare, sempre, del diritto alla formazione/aggiornamento, prima di essere adibito allo svolgimento di qualsiasi ruolo/mansione (elemento che ne determina anche la responsabilità penale, o meno, dello stesso lavoratore, in merito alle azioni poste da lui in essere). Intervento informativo che dovrebbe essere, se deciso e avviata la realizzazione, richiamato nel Protocollo aziendale anti-contagio, precisandone le modalità di svolgimento (nel rispetto dell'art.36 del DLGS 81/08 s.m., considerato anche che l'informazione, oltre alla formazione, è ritenuta a pieno titolo, una misura generale di tutela e un obbligo a carico del datore di lavoro – art. 15, co, 1, lett. n del DLGS 81/08 s.m.).

Personalmente ritengo che vi siano indubbiamente buone possibilità che finito questo periodo di emergenza **non** si possa tornare indietro e lasciare la strada intrapresa con tanta facilità. Il metodo in videoconferenza, infatti, consente di risolvere non poche problematiche alle aziende con valenza nazionale e di ridurre i costi di gestione per le aziende erogatrici e per le aziende che commissionano la formazione.

Ritengo comunque che salvo un intervento deciso dello Stato a livello legislativo su questo tema, la metodica a distanza non sarà mai completamente “sicura” per il Datore di Lavoro ai fini di una possibile problematica legislativa.

L'intervento dello Stato è fondamentale anche per dare delle regole certe di utilizzo della metodica in Videoconferenza che tenga conto dei seguenti aspetti:

- **Tecnologico:** definizione di requisiti minimi di connessione, tipologia di piattaforme, sicurezza per chi le utilizza da un punto di vista di salvaguardia dei dati aziendali e della privacy. Assai recente è la notizia di un hackeraggio del sito ZOOM con il furto di numerosi dati di utenti. Sarà necessario definire delle regole per le piattaforme, che consentano anche dei controlli specifici dell'attività;
- **Umano:** non dobbiamo dare per scontato che tutti i formatori di oggi abbiano le capacità di gestire un'aula in remoto nelle stesse modalità con cui si gestisce un'aula in presenza. Sarà quindi necessario implementare dei percorsi formativi specifici per questa tipologia di formazione. Parimenti non dobbiamo dare per scontato che seguire un corso in aula o in videoconferenza sia identico per un discente;
- **Metodologico:** la formazione in remoto non può essere la scusa per riportare la metodologia formativa verso un approccio nozionistico a scapito delle esercitazioni e della formazione andragogica. Sarà quindi necessario rivedere le metodologie attive in funzione delle nuove tecnologie. Sarà necessario valutare quali e che tipologia di corsi saranno più facilmente fruibili in detta modalità rispetto a quella in aula o in ambiente di lavoro;
- **Gestionale:** sarà necessario definire nuovi metodi di controllo della efficacia dei corsi di formazione e della presenza ed esecuzione dei corsi. La formazione in videoconferenza può, soprattutto se erogata su discenti in ambiente casalingo, comportare maggiore distrazione e tempi morti che vanno logicamente monitorati e gestiti.
- **Documentale:** non dobbiamo infine dimenticare che la formazione SSL è obbligatoria, per cui dobbiamo definire delle metodiche per la archiviazione della formazione e delle registrazioni connesse anche per quelle in videoconferenza. Metodica che logicamente dovrà essere accettata dagli enti di controllo.

Concludo infatti con una serie di domande ad oggi irrisolvibili: cosa succederà senza interventi legislativi, se fuori da questo periodo di emergenza un lavoratore che ha effettuato una formazione a distanza in videoconferenza ha un infortunio? Siamo realmente sicuri che in tutta Italia la magistratura accetti questa tipologia di formazione? E le ASL nei loro controlli?

Lo scopriremo prossimamente....