

Lo scrivente è stato chiamato ad esprimersi in ordine alla possibilità che le attività formative rivolte ai lavoratori, ai sensi di quanto statuito dalla vigente legislazione prevenzionale¹, possano essere erogate in modalità di videoconferenza, in ottemperanza alla contingente situazione di emergenza nazionale per la lotta alla diffusione del Virus COVID-19, ed in particolare a quanto statuito dal documento del 14 marzo u.s. denominato *“protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”*.

Nel citato documento (*Cfr. punto 10*) infatti, viene espressamente riportata la sospensione e l’annullamento di tutti gli eventi interni ed ogni attività di formazione in modalità d’aula, anche obbligatoria. Preclusione, questa, assai rilevante attesa la necessità indifferibile di realizzare adempimenti prevenzionali che sono alla base della tutela del lavoratore, generalmente inteso, come riportato all’interno del *corpus* normativo del c.d. Testo unico. Il tutto ancor più in un momento di grave emergenza nazionale dove viene temperata, da una parte l’esigenza di tutela dalla salute pubblica precludendo la libera circolazione della popolazione e dall’altra quella di continuare a rendere la propria prestazione lavorativa per quelle attività definite essenziali, esponendo in tal modo una cospicua fascia lavorativa a rischi ultronei rispetto al “normale” svolgimento delle mansioni lavorative.

¹ che vede la centralità della formazione ora più che mai quale *processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed 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*” richiamato dall’art. 2, comma 1 lettera aa) ex D.lgs. 81/08 e s.m.i. e dagli Accordi Stato Regioni (ben cinque) susseguenti

Dato per assodato il primo assunto normativo, il secondo capoverso del citato Protocollo recita testualmente *“qualora l’organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza anche per i lavoratori in Smart work”*

Ma cosa si deve intendere per formazione a distanza? Domanda ricorrente, ora più che mai, che merita il giusto approfondimento.

A parere dello scrivente non vi è alcun riferimento normativo “diretto” che possa aiutare nella definizione anche se l’Accordo Stato Regioni del 21.12.2011 pone l’attenzione sulla questione già nelle premesse *“ai fini di un migliore adeguamento delle modalità di apprendimento e formazione alla evoluzione della esperienza e della tecnica nell’ambito delle materie che non richiedano necessariamente la presenza fisica dei discenti e dei docenti, viene consentito l’impiego di piattaforme e-learning per lo svolgimento del percorso formativo se ricorrono le condizioni di cui all’allegato I”*.

Per poi ribadire (punto.9) che *“al fine di rendere maggiormente dinamico l’apprendimento e di garantire un monitoraggio di attività sul processo di acquisizione delle competenze, possono essere altresì previste anche mediante l’utilizzo di piattaforme e-learning verifiche annuali sul mantenimento delle competenze acquisite nel pregresso percorso formativo” ... omissis...*

L'utilizzo, quindi, di forme alternative nella erogazione della formazione appare, addirittura, consigliabile e comunque sia alternativo rispetto ad una tradizione fruizione di progetti formativi anche se non è tecnicamente paragonabile il termine e-learning con il termine videoconferenza.

Inoltre, meritano di essere citati:

- a) l'Interpello n. 12/2014, nel quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in risposta al quesito posto dalla Federazione Nazionale unitaria dei titolari di farmacia italiani, ha contemplato tale modalità di erogazione della formazione ponendo l'accento sulla verifica di fine corso obbligatoria, a prescindere dal programma realizzato;
- b) il documento emesso dalla Regione Veneto il 26 marzo 2020 denominato "*indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari*" nel quale, in maniera inequivocabile vengono sanciti due assunti fondamentali: Il primo, l'operatore privo della dovuta formazione non può e non deve essere per nessun motivo adibito al ruolo/funzione a cui la formazione obbligatoria e/o abilitante si riferisce. Il secondo, l'eventuale formazione a distanza effettuata mediante collegamento telematico in videoconferenza tale da assicurare l'interazione tra docente e discente (ciascuno in solitaria, essendo esclusa qualsiasi forma di aggregazione in tale ambito) si ritiene equiparata a tutti gli effetti alla formazione in presenza.

Tutto ciò premesso

È parere dello scrivente che:

un progetto di formazione in grado di garantire lo svolgimento dei contenuti obbligatori, tenuto da soggetto formatore con i requisiti previsti dal D.l. 6 marzo 2013, che possa garantire l'identità dei partecipanti attestata tramite registro elettronico o sotto diretta responsabilità dello stesso docente, del numero massimo di trentacinque unità, l'interazione tra di loro e la verifica dell'efficacia di fine corso, possa ritenersi assolutamente equiparabile alla lezione in aula.


Non è da considerarsi applicabile tale modalità nei corsi nei quali si renda necessaria la parte pratica di realizzazione e completamento dei contenuti formativi, né quelli per i quali esiste una preclusione assoluta di regolamentazione (primo soccorso, antincendio ecc.).

È consigliabile, infine, ricordare che per rafforzare la valenza della erogazione di detta formazione attraverso le modalità sopra esposte si renda necessario partecipare il tutto agli organismi paritetici, art. 37 comma 12 decreto *de quo* e, in aggiunta, ai RLS presenti in azienda.

Roma, 6 aprile 2020

Firma

Presidente Nazionale comitato Tecnico scientifico
AIESIL – Bologna


Prof. Fabrizio Bottini
Docente in
Legislazione Prevenzionale
e Tutela Assicurativa